SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS JOGSZABÁLY JEGYZÉKE

Szeged, 2019.

Tartalomjegyzék

I. rész ... 1

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 ... 3
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 ... 5

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. A működési feltételek biztosítása ... 6
2.3. Munkaidő-kedvezmény ... 7
2.4. Munkajogi védelem ... 7

III. rész ... 9

KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY ... 9
1. A közalkalmazotti jogviszony létesítése, módosítása ... 9
1.1. Pályázat ... 10
1.2. Kinevezés ... 15
1.3.Vezetői és magasabb vezetői beosztás ... 20
1.4. Próbaidő ... 23
1.5. Gyakornoki idő ... 25
1.6. A közalkalmazotti jogviszony módosítása ... 29
1.7. Munkavégzésre irányuló további jogviszony ... 30
2. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése ... 31
2.1. Munkáltató személyében bekövetkező változás ... 32
2.2.Áthelyezés ... 35
2.3.Lemondás ... 36
2.4.Rendkívüli lemondás ... 36
2.5.Csoportos létszámcsökkentés ... 37
2.6.Felmentés ... 39
2.7.Állásfelajánlás ... 40
2.8.Felmentési tilalom ... 42
2.9.A felmentési idő ... 43
2.10. Felmentési védelem ... 43
2.11. Rendkívüli felmentés ... 45
2.12. Végkielégítés ... 45
2.13.Jogviszony igazolás ... 47
2.14.Jogellenes megszüntetés jogkövetkezménye ... 47

IV. rész ... 49

A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI ... 49
1. Alkalmazási feltétel, munkára képes állapot ... 49
2. Képzés, továbbképzés, tanulmányi szerződés ... 51
3. Minősítés ... 52
4. Összeférhetetlenség ... 55
5. Címek adományozásának feltétele ... 56
6. Munkavégzés alóli mentesítés ... 56

7. A külföldi kiküldetés ... 57
8. A munkabeszüntetés (sztrájk) joga ... 58
9. A nők és fiatalkorúak, valamint a terhes nők foglalkoztatása ... 60
10. Megváltozott munkaképességű közalkalmazottak alkalmazása ... 61
11. Kinevezéstől eltérő foglalkoztatás ... 62
12. Felelősségre vonás szabályai ... 62

V. rész ... 63

MUNKAIDŐ ÉS PIHENŐIDŐ ... 63
1. Munkarend, munkaidő beosztás ... 69
2. Rendkívüli munkavégzés, ügyelet, készenlét ... 82
3. Pihenőidő ... 85
4. A szabadság ... 86
5. Betegszabadság ... 91
6. Hosszabb idejű mentesítés a munkavégzés alól, fizetés nélküli szabadság ... 91

VI. rész ... 94

ELŐMENETELI ÉS ILLETMÉNYRENDSZER ... 94
1. Besorolás, közalkalmazotti illetmény ... 94
2. Illetménykiegészítés ... 129
3. Illetménypótlék, idegennyelv-tudási pótlék ... 129
4. Kiküldetés, helyettesítési díj ... 137
5. Keresetkiegészítés, jutalom, jubileumi jutalom ... 137
6. Az illetmények kifizetése ... 138
7. Illetményelőleg ... 139
8. Távolléti díj ... 140

BÉREN KÍVÜLI ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK ... 142
1. Munkába járással kapcsolatos közlekedés támogatása ... 142
2. Munkaruha juttatás ... 144

VIII. rész ... 145

VAGYONVÉDELEM, ADATVÉDELEM, FELELŐSSÉGI SZABÁLYOK, KÁRTÉRÍTÉS 145
1. A közalkalmazott és a munkáltató kártérítési felelőssége ... 145
2. Munkahelyre bevihető dolgok ... 148
3. Adatvédelmi felelősség ... 148
Munkavállalók adatainak védelme ... 148

IX. rész ... 150

MUNKAÜGYI JOGVITA ... 150

I. rész

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. A KSZ célja és tartalma

Mt. *2. §*
(1) E törvény hatálya
a) a munkáltatóra,
b) a munkavállalóra,
c) a munkáltatói érdek-képviseleti szervezetre,
d) az üzemi tanácsra, valamint
e) a szakszervezetre
terjed ki.

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/C. § hatálya - az ott meghatározottak szerint - kiterjed a munkáltatóra és a munkavállalóra, ha a munkáltató egészének vagy egy részének átadására tekintettel a munkaviszony létesítésére e törvény szabályai szerint kerül sor.
(3)A 25/C. § hatálya - az ott meghatározottak szerint - kiterjed a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény és a kormányzati igazgatásról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és kormánytisztviselőre, köztisztviselőre, kormányzati és közszolgálati ügykezelőre, valamint a közigazgatási szervnél és a kormányzati igazgatási szervnél foglalkoztatott munkavállalóra, ha a munkáltató egészének vagy egy részének átadására tekintettel a kormányzati szolgálati jogviszony, a közszolgálati jogviszony, a politikai szolgálati jogviszony, a biztosi jogviszony vagy a munkaviszony létesítésére e törvény szabályai szerint kerül sor.

Mt. 6. §
(2)A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

Kjt. 85/A. §
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) munkáltatói felmondást említ, azon felmentést,

f) az Mt. 78. §-a szerinti

fa) munkáltatói azonnali hatályú felmondást említ, azon rendkívüli felmentést,

fb) munkavállalói azonnali hatályú felmondást említ, azon rendkívüli lemondást,

g) az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontja szerinti azonnali hatályú felmondást említ, azon a

21/A. § (3) bekezdése szerinti azonnali hatályú megszüntetést,

h) az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti azonnali hatályú felmentést említ, azon a 27. § (2) bekezdése szerinti azonnali hatályú megszüntetést,

i) munkavállalói felmondást említ, azon lemondást,

j) munkavégzés alóli felmentést említ, azon munkavégzés alóli mentesítést,

k) üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat említ, azon közalkalmazotti tanácsot, illetve közalkalmazotti képviselőt,

l) munkabért említ, azon illetményt, illetménypótlékot, illetménykiegészítést, keresetkiegészítést és jutalmat,

m) alapbért említ, azon illetményt,

n) bérpótlékot említ, azon illetménypótlékot

is érteni kell.

Kjt. 13. §
Kollektív szerződés

a) e törvény, és az e törvény felhatalmazása alapján kihirdetett rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha erre e jogszabályok felhatalmazást adnak,

b) az Mt. előírásaitól az Mt. 277. § (1) és (2) bekezdése, valamint eltérő megállapodásra vonatkozó rendelkezései szerint térhet el,

c) az Mt. előírásaitól nem térhet el, ha e törvény az eltérő megállapodásra vonatkozó Mt.-beli rendelkezés alkalmazását kizárja.

Mt. 277. §
(1)*A kollektív szerződés szabályozhatja*

a) a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,

b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

Mt. 276. §
(5)*A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor - e kollektív szerződés felhatalmazása alapján - a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.*

2. A KSZ hatálya

2.1. Személyi és időbeli hatály

Mt. 279. §

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

a) a kollektív szerződést kötötte, vagy

b) a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviseleti szervezet tagja.

(2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.

(3) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

(4) Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállalóra a 195. § (2) bekezdése szerinti munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki.

2.2. Hatályba léptetés és a közalkalmazottakkal történő megismertetés

Mt. 279. § (5)

A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

3. A KSZ-re vonatkozó eljárásjogi szabályok

3.1. A KSZ-t kötő felek

Mt. 276. §
(1) Kollektív szerződést köthet

a) a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet, továbbá

b) a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

a) a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

b) munkáltatói érdek-képviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képviselettel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor - e kollektív szerződés felhatalmazása alapján - a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.

(6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.

(7) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni.

3.2. A KSZ módosítása

3.3. A Kollektív Szerződés felmondása és megszűnése

Mt 280. §

(1) A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

(2) A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.

(3) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

Mt. 281. §

(1) A munkáltató, a munkáltatói érdek-képviseleti szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

(2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviseleti szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviseleti szerv tekintetében veszti hatályát.

(3) Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.

(4) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 276. § (2)-(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

(5) A (4) bekezdést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha a 276. § (2) bekezdés alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.

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. 7. §
(1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

Mt. 12. §
(1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

Mt. 231. §
(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, vagy az általuk választott szervezetbe – kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően – belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

Mt. 270. §
(1) Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg.
(2)
E törvény alkalmazásában

a) szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,

b) a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviseletére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

Mt. 231. §
(3) A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szerveket működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

Mt. 272. §
(6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(7) A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális ér-

dekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

Mt. 275. §

A szakszervezet képviseletében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

Mt. 271. §

(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, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést. (3) Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.

Mt. 271. §

(4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

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. 272. §

(2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(5) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

2.2. A működési feltételek biztosítása

Mt. 272. §

(3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közzétegye.

(8) A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munka-

idő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviseleti tevékenysége céljából használhassa.

Mt. 236. §
(4) Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkálta tót terhelik.

2.3. Munkaidő-kedvezmény

Mt. 274. §
(1) A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviseleti tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)-(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

*(2) Az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni. **

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

2.4. Munkajogi védelem

Mt. 273. §
(1) A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges - a (3) bekezdés szerint megjelölt - választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez.

*(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte. **

(3) A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

a) az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,

b) az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,

c) az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,

d) a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,

e) a négyezer főt meghaladja, öt főt

jelölhet meg.

(4) A (3) bekezdésben megjelölt tisztségviselőn túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

(5) A szakszervezet akkor jogosult a (3)-(4) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

(6) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

III. rész
KÖZALKALMAZOTTI JOGVISZONY

1. A közalkalmazotti jogviszony létesítése, módosítása

Mt. 10. §
(1) A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

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) Közalkalmazotti jogviszony

*a) büntetlen előéletű, **

b) tizennyolcadik életévét betöltött, továbbá

c) magyar állampolgárságú, vagy külön jogszabály szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező, illetve bevándorolt vagy letelepedett,

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

Kjt. 24.§ *(2) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt.-nek a munkaviszony alanyairól, a munkaviszony létesítéséről és a munkaszerződés módosításáról szóló rendelkezései (V., VII. és IX. fejezet) közül a 32-35. §, a 42-43. §, a 44/A. §, a 45. § (1) bekezdése, a 45. § (5) bekezdése, az 50. § és a 62. § nem alkalmazható.*

Nftv. 25. § 1)
Az oktatói feladat - a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel - oktatói munkakörben látható el, költségvetési szervként működő felsőoktatási intézményben az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszonyban, más felsőoktatási intézményben pedig az oktatói munkakörre létesített munkaviszonyban. Az oktatói munkakörben való foglalkoztatáshoz legalább mesterfokozat szükséges.

Nftv. 24. §
(5) A felsőoktatásban az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott büntetlen előéletű legyen, ne álljon a tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt, és rendelkezzen az előírt végzettséggel és szakképzettséggel.

Vhr. IV. 2. §
(1) A Kjt. 20. § (2) bekezdés b) pontjában foglaltaktól eltérően egészségügyi szakképzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése érdekében tizennyolcadik életévét be nem töltött személlyel is közalkalmazotti jogviszony létesíthető akkor, ha a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a közalkalmazott az előírt szakképzettség, szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben áll.
(2) A Kjt. 20. § (2) bekezdés c) pontjában foglaltaktól eltérően egészségügyi szakképzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése érdekében – a munkavállalás feltételei tekintetében a külön jogszabály szerinti feltételek fennállása esetén – a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény alapján három hónapot meghaladó tartózkodásra jogosult személlyel közalkalmazotti jogviszony létesíthető.

1.1. Pályázat

Kjt. 20/A. §
(1) Közalkalmazotti jogviszony pályázat alapján létesíthető. Csak olyan közalkalmazottat lehet kinevezni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályázatot - törvény eltérő rendelkezése hiányában - a kinevezési jogkör gyakorlója írja ki. Ha a pályázat kiírása nem kötelező, a munkáltató dönthet arról, hogy a munkakör, illetve a beosztás betöltése pályázat alapján történik.
*(2) * A 25. § (2) bekezdés b) pontja szerinti áthelyezés esetén pályázat kiírása nélkül létesíthető közalkalmazotti jogviszony akkor is, ha egyébként a munkakör betöltéséhez pályázat kiírása kötelező. Ezen túlmenően, a munkakör pályázat kiírása nélkül is betölthető*

*a) * olyan munkakör esetén, amely tekintetében - kilencven napon belül - már legalább két alkalommal eredménytelenül került sor pályázati felhívás kiírására,*

b) ha a munkakör haladéktalan betöltése a folyamatos ellátás biztonságos megszervezéséhez elengedhetetlenül szükséges, és a folyamatos működéshez szükséges személyi feltételek más munkaszervezési eszközökkel nem biztosíthatók,

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

*d) * helyettesítésre vagy meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén, vagy*

e) ha ezt végrehajtási jogszabály előírja.

(3) A pályázati felhívásban meg kell jelölni:

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

*b) * a munkakörbe tartozó, illetve a vezetői beosztással járó lényeges feladatokat,*

c) a pályázat elnyerésének valamennyi feltételét,

d) a pályázat részeként benyújtandó iratokat, igazolásokat, továbbá

e) a pályázat benyújtásának feltételeit és elbírálásának határidejét.

*(4) * A pályázati felhívást a kormányzati személyügyi igazgatási feladatokat ellátó szerv (a továbbiakban: személyügyi központ) internetes oldalán kell közzétenni. Emellett a pályázati felhívást, valamint a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszony keretében pályázat nélkül betölthető munkakört és a kinevezés feltételeit (a továbbiakban: álláshirdetés)*

a) ha a fenntartó önkormányzat, a székhelyén,

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

c) a munkáltató a székhelye és telephelye szerinti településen

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

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

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

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

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

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

a) hatvan napon belül, vagy

b) első ülésén, ha e jogot testület gyakorolja,

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

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

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

Kjt. 20/B. §

(1) A magasabb vezető és a vezető beosztás ellátására szóló megbízásra a 20/A. § (1) és (3)-(8) bekezdései alkalmazásával pályázatot kell kiírni. A pályázatot a megbízási jogkör gyakorlója írja ki.

(2) A pályázatban meg kell jelölni, hogy a magasabb vezető, illetve a vezető beosztás ellátására megbízást az kaphat, aki a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban áll, vagy a megbízással egyidejűleg közalkalmazotti munkakörbe kinevezhető.

(3) Ha e törvény alapján a magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásához pályázatot kell kiírni, a pályázatban meg kell jelölni a közalkalmazott által betöltendő munkakört is.

(4) Ha a magasabb vezető, illetve a vezető beosztással történő megbízáshoz közalkalmazotti jogviszony létesítése is szükséges - törvény eltérő rendelkezése hiányában - a kinevezési jogkör a megbízási jogkör gyakorlóját illeti meg.

(5) A magasabb vezető és a vezető beosztás ellátása - a munkáltató vezetője kivételével - pályázat kiírása nélkül is betölthető

a) a 20/A. § (2) bekezdésének a)-b) pontja szerinti esetben, továbbá

b) ha a közalkalmazott az erre vonatkozó megbízást megelőzően legalább egy éve közalkalmazotti jogviszonyban áll a munkáltatóval.

Nftv. 29. §

Az egy évnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai docensi, egyetemi és főiskolai tanári munkaköröket nyilvános pályázati eljárás alapján kell betölteni. A pályázatot a rektor írja ki, a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak figyelembevételével.

(2) A nyilvános pályázaton a felsőoktatási intézménnyel alkalmazásban nem állók is részt vehetnek. A benyújtott pályázatokat a szenátus bírálja el. A szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A rektor - valamennyi oktatói munkakör tekintetében - a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt. Főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör esetén, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését megelőzően a rektor kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári munkaköri cím adományozására irányuló eljárást.

(3) A rektor - a munkaköri cím adományozása céljából megfogalmazott - a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkaköri cím adományozására vonatkozó javaslatát megküldi a felsőoktatási intézmény fenntartójának, abból a célból, hogy az a miniszter útján továbbítsa a munkaköri cím adományozására jogosultnak.

Nftv. 33. §

(3) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben 25. § (1)-(3) bekezdésben, 26. § (3) bekezdésében, 27. § (2) bekezdésében, 29. § (1)-(2) bekezdésében, 30. § (2) bekezdésében kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy nyilvános pályázati eljárás alapján az egy évnél hosszabb időre szóló kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkaköröket kell betölteni, az óraadó oktató helyett a megbízásos kutatót kell érteni. A felsőoktatási intézmény az általa kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további

kutatási feladatra megbízási, vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthet, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás, megrendelés keretében valósul meg. A nem munkaköri feladatként végzett kutatásra a kutatóval megbízási szerződést kell kötni.

Vhr.I. 3. §
(1) A munkáltató a munkakör betöltésére irányuló pályázattal kapcsolatos vélemény kialakításához – a pályázatnak a véleményező testület részére történő átadás napját követő első munkanaptól számítva – legalább harminc napot köteles biztosítani.
(2) Nem kötelező pályázat kiírása az 1. mellékletben foglalt táblázat szerinti egyéb munkakörök esetén, továbbá a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2. számú melléklete szerint meghatározott tanári munkakörök esetén.
(3) A pályázatot a rektor és a kancellár esetében az oktatásért felelős miniszter által vezetett minisztérium hivatalos lapjában is meg kell hirdetni.

Vhr. III. 28. *§*
(1) Intézményvezetői megbízás esetén az Nkt. 67. § (7) bekezdésében meghatározott feltételek fennállásakor nem kell pályázatot kiírni.
(2) Mellőzhető a pályázat kiírása a köznevelési intézményekben a nem az alapfeladat ellátására irányuló munkakörök esetében. Az alapfeladat ellátására irányuló munkakör az Nkt. 4. § 1. pontjában meghatározott alapfeladat ellátásához kapcsolódó, az Nkt. 3. mellékletében rögzített pedagógus-munkakör, a pedagógiai szakértő, a pedagógiai előadó munkakör.
(3) Mellőzhető a pályázat kiírása abban az esetben, ha a munkakört olyan személlyel kívánják betölteni, akit határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyban legalább tíz hónapot foglalkoztattak, feltéve, hogy a korábbi jogviszony megszűnése és az új jogviszony keletkezése között legfeljebb 183 nap telt el.
(3a) Nem kell pályázatot kiírni arra a pedagógus munkakörre, amelyben a Klebelsberg Képzési Ösztöndíjról szóló 52/2013. (II. 25.) Korm. rendelet alapján ösztöndíjas támogatási szerződést kötött pedagógust a végzettsége, szakképzettsége megszerzését követően a támogatási szerződésben, valamint a Klebelsberg Képzési Ösztöndíjról szóló 52/2013. (II. 25.) Korm. rendelet 11. § (1) bekezdése alapján meghatározott feltételek szerint kívánnak alkalmazni.
(4) A megüresedett álláshelyekre a pályázatot a megüresedéstől számított harminc napon belül ki kell írni, ha a pályázati kiírás nem mellőzhető.

Vhr. IV. 3. §
(1)Pályázat kiírása nélkül is betölthető az a munkakör,
a) amelyre az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakmai képzésről szóló miniszteri rendelet alapján rendszerbevételi eljárás lefolytatására kerül sor,
b) amelyet az 1. melléklet alapján „A”–„D” fizetési osztályba történő besorolással lehet betölteni.
b) az 1. melléklet alapján „A”–„D” fizetési osztályba történő besorolással lehet betölteni.
(2) A pályázati felhívás a kiíró kérelmére és – a (3) bekezdés szerinti eset kivételével – költségére az Egészségügyi Közlönyben is közzétételre kerül a közzétételre irányadó általános rendelkezések megfelelő alkalmazásával.
(3) Magasabb vezető és vezető megbízás ellátására irányuló pályázati felhívást az Egészségügyi Közlönyben is közzé kell tenni.
(4) Magasabb vezető és vezető megbízás ellátására irányuló pályázati felhívásnak a Kjt. 20/A. § (3) bekezdése szerinti adatokon kívül tartalmaznia kell az állás betöltésének várható időpontját is.
Vhr. IV. 4. §
(1) A magasabb vezető és vezető megbízás ellátására, valamint a 7. § szerinti munkakör betöltésére irányuló pályázatot a Kjt. 20/A. § (6) bekezdése alapján a megbízási, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója által esetenként összehívott bizottság véleményezi. A bizottság tagja között kell lenni
a) a megbízási, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt – megbízási, illetve a munkáltatói jogkörrel nem rendelkező – személynek,
b) a közalkalmazotti tanács tagjának, ennek hiányában a közalkalmazotti képviselőnek, és

c) a szakma szerint illetékes egészségügyben működő szakmai kamara (a továbbiakban: kamara), ennek hiányában érdekképviseleti szövetség, illetőleg egyesület képviselőjének.
(2) Az (1) bekezdés szerinti bizottság a pályázati feltételeknek megfelelő pályázót személyesen meghallgatja. A bizottsági meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni, amely tartalmazza a bizottság tagjainak az egyes pályázók alkalmasságára vonatkozó véleményét.
(3) Ha a megbízási jogkör gyakorlója a vezetői pályázati eljárás során nem él megbízási jogával, vagy ha a 7. § szerinti esetben a munkakör betöltésére nem kerül sor, a pályázati eljárást haladéktalanul eredménytelenné kell nyilvánítani, és az eredménytelenné nyilvánítástól számított 30 napon belül meg kell ismételni. Ettől eltérően a pályázati eljárás megismétlésétől el lehet tekinteni a Kjt. 20/A. § (2) bekezdés a)–d) pontjában meghatározott esetekben.
(4) Az (1) bekezdés szerinti bizottságnak
a) az osztályvezető főorvos,
b) intézetvezető főgyógyszerész vagy intézeti főgyógyszerész.
megbízására, kinevezésére irányuló pályázat véleményezése esetén az illetékes szakmai kollégium véleményét is be kell szereznie. Ebben az esetben az eljárást úgy kell lefolytatni, hogy a szakmai kollégium véleményének kialakítására legalább 8 nap rendelkezésre álljon. Ha a szakmai kollégium a bizottság megkeresésére nem válaszolt, erre a körülményre a bizottság írásba foglalt véleményében ki kell térni.
(5) Sikertelen pályázat esetén
a) a pályázó személyes adatait törölni kell, és
b) amennyiben a pályázó az általa benyújtott, személyes adatokat tartalmazó adathordozókat a pályázat elbírálási határidejétől számított 3 hónapon belül nem veszi át, azokat meg kell semmisíteni.

Ebktv. 23. §
Törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

1.2. 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 -
a) helyettesítés céljából, vagy
b) meghatározott munka elvégzésére, illetve feladat ellátására
létesíthető határozott időre történő kinevezéssel.
(3) A kinevezési okmánynak tartalmaznia kell a közalkalmazott munkakörét, a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, az illetményét és a munkavégzés helyét. A tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény és a havi rendszeres illetménypótlékok együttes összege nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét. A kinevezési okmányban más, a közalkalmazotti jogviszonyt érintő kérdés is meghatározható.

Kjt. 21/A. §
(1) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor - a (4)-(5) bekezdésben foglalt kivétellel - három hónap próbaidő megállapítása kötelező.
(2) A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor három hónapot meghaladó próbaidő köthető ki, melynek tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet.

(3) A próbaidő meghosszabbítása tilos. A próbaidő tartama alatt a közalkalmazotti jogviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntetheti.
*(4) * Nem kell próbaidőt megállapítani - kivéve, ha a közalkalmazotti jogviszony a 22. § (16) bekezdése szerint szűnt meg, és az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a gyakornoki idő kikötése kötelező - **
a) áthelyezés,
b) meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés, illetve
c) azonos felek közötti újabb kinevezés
esetén.
*(5) * Végrehajtási rendelet megállapíthatja munkakörönként azt a szakmai gyakorlatot, amelynek megléte esetén az (1) bekezdés szerinti próbaidőt nem lehet megállapítani. **

Mt. 44. §
A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.

Mt. 45. §
(2) A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.
(3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.
(4) A munkaviszony - eltérő megállapodás hiányában - általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre.

Mt. 46. §
(1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót
a) a napi munkaidőről,
b) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról,
c) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
d) a munkakörbe tartozó feladatokról,
e) 24 a szabadság mértékéről, számítási módjáról és kiadásának, valamint
f) a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, továbbá
g) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
h) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról.
(2) Az (1) bekezdés a)-c), és e)-f) pontjában előírt tájékoztatás munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással is megadható.
(3) Ha a munkaviszony tizenöt nap eltelte előtt megszűnik, a munkáltató az (1) bekezdésben foglalt kötelezettségét a 80. § (2) bekezdésében meghatározott időpontban köteles teljesíteni.
(4) A munkáltató megnevezésének, lényeges adatainak, továbbá az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban tájékoztatni kell.
(5) Nem terheli a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség - az (1) bekezdés h) pontját kivéve -, ha a munkaszerződés alapján
a) a munkaviszony tartama az egy hónapot, vagy
b) a munkaidő a heti nyolc órát nem haladja meg.

Mt. 47. §
A tizenöt napot meghaladó külföldön történő munkavégzés esetén - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - a munkavállalót - legkésőbb a külföldre való kiutazást megelőző hét nappal - írásban tájékoztatni kell

a) a külföldi munkavégzés helyéről, tartamáról,

b) a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról,

c) a díjazás és egyéb juttatás pénzneméről, továbbá

d) a hazatérésre irányadó szabályokról.

Mt. 10. §
A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

Mt. 48. §
A munkaviszony kezdetének napját a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony kezdete a munkaszerződés megkötését követő nap.

Mt. 49. § *(1) A felek a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időszakban nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a munkaviszony létrejöttét meghiúsítaná.*

*(2) Az (1) bekezdésben meghatározott tartam alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné vagy aránytalan sérelemmel járna. **

Mt. 192. §
(1) A határozott idejű munkaviszony tartamát naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni. A munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet kizárólag a fél akaratától, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatja a munkavállalót a munkaviszony várható tartamáról.
(2) A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.
(3) Ha a munkaviszony létesítéséhez hatósági engedély szükséges, a munkaviszony legfeljebb az engedélyben meghatározott tartamra létesíthető. Az engedély meghosszabbítása esetén az újabb határozott idejű munkaviszony tartama - a korábban létesített munkaviszony tartamával együtt - az öt évet meghaladhatja.
(4) A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására.

Nftv. 25. § *(1) Az oktatói feladat – a (3) bekezdésben meghatározott kivétellel – oktatói munkakörben látható el, költségvetési szervként működő felsőoktatási intézményben az oktatói munkakörre létesített közalkalmazotti jogviszonyban, más felsőoktatási intézményben pedig az oktatói munkakörre létesített munkaviszonyban. Az oktatói munkakörben való foglalkoztatáshoz legalább mesterfokozat szükséges.*
(2) Az oktatói feladatok és a tudományos kutatói feladatok egy munkakörben is elláthatók, ebben az esetben a munkaszerződésben, közalkalmazotti kinevezésben kell meghatározni, hogy az egyes feladatokat a foglalkoztatás – teljes vagy rész- – munkaidejének milyen hányadában kell ellátni.

Nftv. 33. § *(1) Tudományos kutatói munkakörben kell foglalkoztatni azt, aki – a munkaszerződésében, illetve közalkalmazotti kinevezésében meghatározottak alapján – a teljes munkaidejének legalább nyolcvan százalékát a felsőoktatási intézmény tudományos tevékenységének ellátására fordítja, továbbá munkakörébe tartozó feladatként részt vesz a felsőoktatási intézmény oktatással összefüggő tevékenységében is. A tudományos kutató kutatási tevékenységének eredményére vonatkozó adatokat az Adatbázisban rögzíteni kell.*

Nftv. 27. §
(1) A felsőoktatási intézményben létesíthető oktatói munkakörök a következők:
a) tanársegéd,
b) adjunktus,
c) főiskolai, illetve egyetemi docens,
d) főiskolai, illetve egyetemi tanár.
(2) Az oktatói munkakörben történő alkalmazás együtt jár a munkakör megnevezésével azonos munkaköri cím adományozásával és e munkaköri cím használatának jogával.
(3) A főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás - a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésének - feltétele, hogy az érintettet a megfelelő munkaköri cím adományozásával a miniszterelnök főiskolai tanárrá, illetve a köztársasági elnök egyetemi tanárrá kinevezze (a továbbiakban: főiskolai, egyetemi tanári munkaköri cím adományozása). A miniszterelnöki, illetve a köztársasági elnöki intézkedés a főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör betöltéséhez szükséges előfeltétel, a megfelelő munkaköri cím adományozását eredményezi. A főiskolai, illetve egyetemi tanári munkaköri cím használati jogának biztosítása, megvonása - külön erre irányuló munkáltatói intézkedés hiányában - nem eredményezi a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését, megszűnését. A főiskolai, illetve egyetemi tanár foglalkoztatására irányuló jogviszonyt a felsőoktatási intézményben munkáltatói jogkört gyakorló rektor jogosult létesíteni, illetve megszüntetni.
(4) Az alkalmazás megszűnésével - a főiskolai és az egyetemi tanári cím kivételével - megszűnik a munkaköri cím használatának a joga. A főiskolai és az egyetemi tanár a cím használatára addig jogosult, ameddig a miniszterelnök, illetve a köztársasági elnök a tanári cím használatának jogát nem vonja meg.

Nftv. 28. §
(1) Ha a felsőoktatási intézmény foglalkoztatási követelményrendszere szigorúbb előírást nem tartalmaz
a) a tanársegédi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori képzés megkezdése,
b) az adjunktusi munkakörben történő alkalmazás feltétele a doktori fokozat megszerzése.
(1a) Ha a tanársegéd megfelel a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott feltételeknek, a doktori fokozat megszerzését követő három éven belül adjunktusi munkakörbe kell átsorolni.
(2) A főiskolai docensi munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezzék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, továbbá rendelkezzék megfelelő szakmai gyakorlattal.
(3) A főiskolai tanári és az egyetemi docensi munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezzék doktori fokozattal, és alkalmas legyen a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson, továbbá rendelkezzék megfelelő, az oktatásban szerzett szakmai tapasztalattal.
(4)
(5) Az egyetemi tanári munkakörben történő alkalmazás feltétele, hogy az érintett rendelkezzék doktori fokozattal, amennyiben magyar állampolgár, habilitációval vagy azzal egyenértékű nemzetközi felsőoktatási oktatói gyakorlattal, továbbá az adott tudomány vagy művészeti terület olyan nemzetközileg elismert képviselője legyen, aki kiemelkedő tudományos kutatói, illetve művészi munkásságot fejt ki. Az oktatásban, kutatásban, kutatásszervezésben szerzett tapasztalatai alapján alkalmas a hallgatók, a doktori képzésben részt vevők, a tanársegédek tanulmányi, tudományos, illetve művészi munkájának vezetésére, idegen nyelven publikál, szemináriumot, előadást tart. Az egyetemi tanár jogosult a professzori cím használatára.
(6) A mesteroktatói munkakörben történő alkalmazáshoz mesterfokozat, valamint legalább tízéves szakmai-gyakorlati munkatapasztalat, ismeret igazolása, valamint az szükséges, hogy az érintett alkalmas legyen a hallgatók gyakorlati képzésére.

Nftv. 29. §
(1) Az egy évnél hosszabb időre szóló egyetemi és főiskolai docensi, egyetemi és főiskolai tanári munkaköröket nyilvános pályázati eljárás alapján kell betölteni. A pályázatot a rektor írja ki, a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak figyelembevételével.

(2) A nyilvános pályázaton a felsőoktatási intézménnyel alkalmazásban nem állók is részt vehetnek. A benyújtott pályázatokat a szenátus bírálja el. A szenátus azokat a pályázatokat, amelyek megfelelnek a munkakör elnyeréséhez szükséges feltételeknek, rangsorolja. A rektor - valamennyi oktatói munkakör tekintetében - a rangsorolt pályázatok közül választva létesíthet munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt. Főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakör esetén, ha a pályázó még nem rendelkezik a megfelelő munkaköri címmel, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítését megelőzően a rektor kezdeményezheti a főiskolai tanári, egyetemi tanári munkaköri cím adományozására irányuló eljárást.
(3) A rektor - a munkaköri cím adományozása céljából megfogalmazott - a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkaköri cím adományozására vonatkozó javaslatát megküldi a felsőoktatási intézmény fenntartójának, abból a célból, hogy az a miniszter útján továbbítsa a munkaköri cím adományozására jogosultnak.

Nftv. 30. §
(1) Az, aki jogosult a főiskolai tanári vagy az egyetemi tanári munkaköri cím használatára, másik munkáltatónál is létesíthet azonos oktatói munkakört újabb munkaköri cím adományozása nélkül.
(2) Ha az oktató munkahelyet változtat, új vagy további munkaviszonyt, közalkalmazotti jogviszonyt létesít, a munkáltató az előző munkáltatónál elért vagy annál alacsonyabb munkaköri címnek megfelelő munkakörben is foglalkoztathatja.

Nftv. 33.§
(*2) A felsőoktatási intézményben létesíthető kutatói munkakörök a következők:*
a) tudományos segédmunkatárs,
b) tudományos munkatárs,
c) tudományos főmunkatárs,
d) tudományos tanácsadó,
e) kutatóprofesszor.
(3) A tudományos kutatók foglalkoztatására egyebekben 25. § (1)–(3) bekezdésben, 26. § (3) bekezdésében, 27. § (2) bekezdésében, 29. § (1)–(2) bekezdésében, 30. § (2) bekezdésében kell alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy nyilvános pályázati eljárás alapján az egy évnél hosszabb időre szóló kutatóprofesszori, tudományos tanácsadói, tudományos főmunkatársi munkaköröket kell betölteni, az óraadó oktató helyett a megbízásos kutatót kell érteni. A felsőoktatási intézmény az általa kutatói munkakörben foglalkoztatott személlyel további kutatási feladatra megbízási, vagy más polgári jogi szerződéssel jogviszonyt csak akkor létesíthet, ha a kutatási feladat nem esik a kutató munkaköri feladatainak körébe, és a kutatás külső megbízás, megrendelés keretében valósul meg.

Nftv. 2. sz. melléklet II.2. pont

A foglalkoztatási követelményrendszer

A foglalkoztatási követelményrendszerben kell meghatározni különösen:

a) az egyes munkakörök betöltésével kapcsolatos követelményeket, a nyilvános pályázatok elbírálásának rendjét, az intézményi oktatói, kutatói ösztöndíjak és más juttatások feltételeit, az ezzel összefüggő pályázatok rendjét - kormányrendeletben meghatározott keretek között - a habilitációs eljárás követelményeit, rendjét,

b) a felsőoktatási intézmény által adományozható munkaköri és egyéb címek feltételeit,

c) az oktatók, tudományos kutatók és más alkalmazottak foglalkoztatására és teljesítményére vonatkozó követelményrendszert, a minőség és teljesítmény alapján differenciáló jövedelemelosztás elveit, a követelmények teljesítésének értékelését és annak

nyilvánosságát, a követelményrendszerben foglaltak nem teljesítésének következményeit,

d) az oktatók és kutatók részére kiírt kutatási pályázatok elbírálásának rendjét,

e) az oktatók részvételét a felsőoktatási intézmény döntéshozatali eljárásában, az oktatók, kutatók és más alkalmazottak intézményi döntések ellen benyújtható jogorvoslati kérelmek elbírálásának rendjét.

1.3. Vezetői és magasabb vezetői beosztás*Kjt. 23. §*

(1) A magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása magasabb vezető, illetve vezető beosztásra történő megbízással (a továbbiakban: megbízott vezető) történik. A magasabb vezetői, illetve vezetői megbízás feltétele, hogy a közalkalmazott - a kinevezés szerinti munkaköre mellett - látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásból eredő feladatait. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni. Magasabb vezető - a 90. §-ban foglalt kivétellel - csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező közalkalmazott lehet. Nem lehet megbízott vezető a közalkalmazott a gyakornoki idő tartama alatt.

(2)A munkáltató vezetője és helyettese, valamint a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű feladatot ellátó vezető magasabb vezetőnek minősül. A magasabb vezetői, valamint vezetői megbízások körét, továbbá a megbízás feltételeit a végrehajtási rendelet határozza meg.

(3) A magasabb vezetői, valamint a vezetői megbízás jogszabályban megjelölt, legfeljebb 5 évig terjedő határozott időre szól.

(4) A magasabb vezető és a vezető a vezetői beosztásáról írásban lemondhat. A lemondási idő két hónap.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója a megbízást írásban visszavonhatja, melyet - a közalkalmazott kérelmére - indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A közalkalmazott az indokolást a visszavonás kézbesítésétől számított három munkanapon belül, írásban kérheti. Ha a közalkalmazott a kérelmet menthető okból e határidőn belül nem tudja benyújtani, az akadály elhárultától számított három munkanapon belül ezt pótolhatja azzal, hogy a megbízás visszavonásától számított hat hónapon túl az indokolás kérésének nincs helye. A munkáltatói jogkör gyakorlója az indokolást a kérelem benyújtásától számított öt munkanapon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.

(6) A lemondás, a megbízás visszavonása, valamint a megbízás határozott idejének letelte után a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

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

(8) A bíróság mellőzi a közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztásba történő visszahelyezését, ha a jogvita elbírálásáig a megbízás visszavonás nélkül is megszűnt volna. A

közalkalmazottat ebben az esetben a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított ös--szege illeti meg.

(9) A közalkalmazottat, ha a megbízás jogellenes visszavonása esetén nem kéri a magasabb vezető, illetve vezető beosztásba való visszahelyezését, a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig, de legfeljebb 6 hónapra számított összege illeti meg.

(10) A vezetői pótlék (7)-(9) bekezdés szerinti megtérítésén túlmenően a munkáltató a közalkalmazott felmerült kárát is köteles megtéríteni.

Nftv. 37. §

(1) A felsőoktatási intézményekben - a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak alapján - a következő magasabb vezetői megbízások adhatók:

a) rektor,
*b) rektorhelyettes,c) * főigazgató, klinikai központ esetén elnök,*

d) dékán,

e) kancellár.

(2) A felsőoktatási intézményekben - a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak alapján az (1) bekezdésben felsoroltakon kívül - a következő vezetői megbízások adhatók:

a) az (1) bekezdésben felsoroltak - az a) és b) pont kivételével - helyettesei,

b) szervezeti egység vezetői és vezetőhelyettesei.

(3) Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízások határozott időre - az *(1) bekezdés a)-d) pontja esetében legfeljebb öt évig terjedő időtartamra - adhatók. Az (1) bekezdés a), c) és d) pontjában felsorolt megbízások egy, az (1) bekezdés b) és e) pontjában, továbbá a (2) bekezdésben felsorolt megbízások pályázat útján több alkalommal meghosszabbíthatók. Az (1) és (2) bekezdésben meghatározott vezetői megbízásokra nyilvános pályázatot kell kiírni.*

(4) A rektori megbízásra benyújtott valamennyi, a pályázati feltételeknek megfelelt pályázatot a szenátus véleményezi, és valamennyi tagja többségének szavazatával dönt a rektorjelölt személyéről. Adott felsőoktatási intézményben ugyanazon személy - a vezetői megbízási ciklusoktól függetlenül - összesen legfeljebb két alkalommal kaphat rektori magasabb vezetői megbízást az esetleges jogelőd intézményekre is tekintettel. A rektori magasabb vezetői pályázatot a fenntartó írja ki.

(4a) A kancellári megbízásra irányuló pályázat kiírásáról, a személyi javaslatok felterjesztéséről a miniszter gondoskodik. A pályázat benyújtásának a határideje a közzétételtől számított tizenöt napnál rövidebb nem lehet. A kancellár megbízására, a megbízás visszavonására a miniszterelnök jogosult.

(5) A magasabb vezetői és vezetői megbízásokra benyújtott pályázatok rangsorolásáról a (4a) bekezdés szerinti, a gazdasági vezetői és a belső ellenőrzési vezetői pályázat kivételével a

szenátus, vagy a 12. § (8) bekezdése alapján a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott átruházott hatáskörben eljáró testület vagy személy (a továbbiakban e bekezdésben együttesen: szenátus) dönt. A szenátus döntését - a (4) bekezdésben foglaltak kivételével - megküldi a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlója a szenátus véleményének mérlegelésével dönt a vezetői megbízásról. A (4a) bekezdésben meghatározott vezetői megbízás esetében a rektor a megbízott személlyel - a megbízásra jogosult által meghatározottak szerint - létesít a felsőoktatási intézményben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt.

(6) A magasabb vezetői és a vezetői megbízás a hatvanötödik életév betöltéséig szólhat. Ha a rektori pályázat kiírása napján a pályázó még nem töltötte be a hatvanötödik életévét, de azt a pályázat kiírásától a megbízás pályázatban kiírt időtartama végéig betölti, akkor vezetői megbízása - a (3) és (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően - további egy alkalommal meghos--szabbítható.

*(7) * Az (1)-(6) bekezdésben foglaltakat a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkáltatónál azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a vezetői megbízás alatt vezető állású munkavállalót kell érteni.*

(8) A főiskolai rektor és az egyetemi rektor megbízásával és felmentésével kapcsolatos eljárásra a 29. § (3) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, azzal, hogy a főiskolai rektor megbízására, felmentésére a miniszterelnök jogosult.

*(9) * A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel. A magasabb vezető a vezetői tevékenység keretében szándékosan okozott kárért, illetve a nem vezetői tevékenysége keretében okozott kárért az általános felelősségi szabályok szerint felel azzal az eltéréssel, hogy a nem vezetői tevékenység során okozott gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhet.*

Vhr. IV. 8. §

(1) Magasabb vezetői megbízásnak minősül

a) az intézményvezetésre adott megbízás,

b) az orvosigazgatói (szakmai intézményvezető-helyettesi), ápolási igazgatói feladatok ellátására adott megbízás,

c) egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szervnél az intézményvezető általános vagy szakmai helyettesítését magában foglaló vezetői megbízás,

*d) * a 7. § b) pontja szerinti eset kivételével a gazdasági igazgatói - vagy a c) pont szerinti intézmény esetében a gazdasági vezetői - megbízás.*

*(3) * Vezetőnek minősül az (1) bekezdésben foglaltak kivételével az intézmény önálló szervezeti egységének vezetője, valamint a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője.*

1.4. Próbaidő

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

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

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

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

a) áthelyezés,

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

c) azonos felek közötti újabb kinevezés

esetén.

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

Vhr. III. 29. § *(1) Ha a közalkalmazotti jogviszonyt pedagógus-munkakörre létesítik, nem köthető ki próbaidő annak, akinek*
a) az oklevélszerzését (záróvizsgát) követő egy éven belüli alkalmazására abban a köznevelési intézményben kerül sor, amelyben pedagógusképzést folytató felsőoktatási intézmény hallgatójaként az óvodai gyakorlati foglalkozását, illetve pedagógiai gyakorlatát részben vagy egészben teljesítette, vagy
b) határozatlan idejű kinevezésére abban az intézményben kerül sor, amelyben a kinevezése előtt már határozott időre foglalkoztatták és az előző közalkalmazotti jogviszonya megszűnésétől számítva 183 nap még nem telt el,
feltéve, hogy az a)–b) pontok szerinti foglalkoztatás ideje elérte a négy hónapot.
(2) Nem köthető ki próbaidő annak a részére sem, aki
a) pedagógus-munkakörben eltöltött legalább öt év szakmai gyakorlattal rendelkezik, feltéve, hogy pedagógus-munkakörre szóló kinevezése mellett magasabb vezetői megbízást kap, vagy
b) a pedagógiai intézet alaptevékenysége szerinti munkakörben legalább tíz év szakmai gyakorlattal rendelkezik, feltéve, hogy kinevezésével egyidejűleg magasabb vezetői megbízást kap.

Vhr. IV. 5. § *Nem lehet próbaidőt megállapítani, ha*
a) a szakorvosjelölti munkakört egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzettség megszerzése érdekében, külön jogszabály szerinti központi gyakornoki rendszer keretében létesítik, amennyiben a jelölt rendelkezik egészségügyi szolgáltatónál eltöltött, legalább három hónapos szakmai gyakorlattal,
b) a közalkalmazotti jogviszony létesítésére orvosigazgatói (szakmai intézményvezető-helytettesi), ápolási igazgatói, gazdasági igazgatói, valamint az 1. számú melléklet szerinti

ágazatspecifikus munkakörben betöltött, osztályvezetésre adott vezetői megbízás ellátása érdekében került sor, és a közalkalmazott a kinevezésekor legalább 5 éves, költségvetési szervnél eltöltött szakmai gyakorlattal rendelkezik.

1.5. Gyakornoki idő

Kjt. 22. §

(1) Az E–H fizetési osztályba sorolt, a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe történő határozatlan időre szóló kinevezés esetén – ideértve az ilyen tartalmú áthelyezést is – a gyakornoki idő kikötése kötelező, ha a közalkalmazott nem rendelkezik a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséget és szakképzettséget, szakképesítést igénylő, a három évet meghaladó időtartamú szakmai gyakorlattal. E szabályt kell alkalmazni – jogszabály kizáró rendelkezése hiányában – a 79/C. § (2) bekezdésében szereplő tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottra is.

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

a) a (16) bekezdésben foglaltak szerint megszűnik, vagy

b) rendkívüli felmentéssel, illetve a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására való – az egészségügyi alkalmatlanság kivételével – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt felmentéssel megszüntetésre került.

(3) A szakmai gyakorlat

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

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

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

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

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

a) az E fizetési osztályba tartozó munkakörben egy évet,

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

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

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

a) a közalkalmazotti jogviszony határozott idejűre történő módosításakor, vagy

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

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

(8) A gyakornoki idő tartamába nem számít be:

a) a harminc napot meghaladó keresőképtelenséggel járó betegség,

b) a harminc napot meghaladó fizetés nélküli szabadság, valamint

c) a szabadságvesztés, a szigorított javító-nevelő munka, a javító-nevelő munka, valamint a közérdekű munka
tartama.
(9) A gyakornoki idő kikötésekor a munkáltató köteles tájékoztatni a közalkalmazottat a gyakornoki idő alatti szakmai segítő személyéről. Másik szakmai segítőt kell kijelölni, ha a kinevezésben a munkavégzés helyének vagy a munkakörnek a módosítása ezt indokolttá teszi.
(10) A gyakornokkal szembeni szakmai követelmények biztosítják a munkakör ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek elsajátítását. A végrehajtási rendelet a gyakornoki idő szakmai követelményeit részletesen megállapíthatja.
(11) A szakmai segítő
a) figyelemmel kíséri a gyakornok tevékenységét,
b) segíti a gyakornoki követelmények teljesítését,
c) félévente, illetve a szakmai segítő személyének a (9) bekezdés szerinti változása előtt írásban értékeli a gyakornok munkavégzését.
(12) Az értékeléshez a gyakornok írásban észrevételt tehet.
(13) A szakmai követelményekre figyelemmel a munkáltató gyakornoki szabályzatában állapítja meg a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségeket, különösen:
a) a szakmai követelmények részletes tartalmát,
b) a gyakornok és a szakmai segítő egyes kötelezettségeit,
c) a gyakornoki idő alatti számonkérés feltételeit,
d) az értékelés részletes szabályait.
(14) A gyakornoknak és szakmai segítőjének munkavégzési kötelezettségét úgy kell megállapítani, hogy ennek teljesítése mellett rendes munkaidőben a gyakornoki idővel kapcsolatos kötelezettségének is eleget tehessen.
(15) A gyakornoki idő lejártának hónapjában a közalkalmazottat minősíteni kell. A minősítés során a 40. §-t azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy
a) a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazott közvetlen felettese véleménye mellett – ha személyük nem azonos – a szakmai segítő értékelését is köteles mérlegelni, valamint
b) a minősítés eredményeként
ba) harminctól száz százalékig „megfelelt” és
bb) harminc százalék alatt „nem megfelelt”
eredmény adható.
(16) A közalkalmazotti jogviszony e törvény erejénél fogva megszűnik, ha a közalkalmazott „nem megfelelt” minősítést kap. A közalkalmazotti jogviszony a minősítés eredményének 40. § (5) bekezdése szerinti ismertetését követő tizedik napon szűnik meg.

Kjt. 22/A. §
A közalkalmazottra a gyakornoki idő tartama alatt a 30/A–30/D. §-ban foglalt szabályok nem alkalmazhatók.

Kjt. 22/B. §
Végrehajtási rendelet meghatározhatja azokat a – munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű – magasabb vezetői munkaköröket, amelyek betöltésére – a 23. §-ban foglaltaktól eltérően – a Munka Törvénykönyve vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezései alkalmazásával munkaviszonyt kell létesíteni. E munkakörök meghatározása során figyelemmel kell lenni
a) a munkáltató által foglalkoztatott közalkalmazotti létszámra,
b) a munkáltató szervezeti összetettségére, továbbá
c) a munkakörbe tartozó vezetői hatáskör terjedelmére.

Vhr. III. 2. §
(1) A köznevelési intézményben a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó munkakör betöltéséhez előírt végzettséggel és szakképzettséggel vagy szakképesítéssel, valamint két évnél, osztatlan tanárképzésben végzett pedagógus esetében egy évnél kevesebb szakmai gyakorlattal rendelkező pedagógust, továbbá a (3) és (4) bekezdés, valamint a 13. § (3) bekezdése szerinti esetben a pedagógust Gyakornok fokozatba kell besorolni, kivéve abban az esetben, ha korábban már ennél magasabb fokozatba való besorolásra jogosultságot szerzett. A gyakornok számára a foglalkoztatási jogviszony létesítésekor, vagy a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá történő átkerülés esedékességének időpontjában a kinevezésben, munkaszerződésben két, osztatlan tanárképzésben végzett pedagógus esetében egy év gyakornoki idő kikötése kötelező.

*(2) * Az egy vagy két év gyakornoki időbe a foglalkoztatási jogviszony létesítése előtt megszerzett szakmai gyakorlat idejét be kell számítani azzal, hogy gyakornoki időként a két évből hátra levő időt kell - a (3) bekezdésben foglaltakra is figyelemmel - a kinevezésben, a munkaszerződésben rögzíteni. Ha az ilyen módon számított gyakornoki idő lejárta és a minősítő vizsga között kevesebb, mint egy hónap lenne hátra, a gyakornoki időt egy hónappal vagy a pedagógus kérésének megfelelő mértékben, de legfeljebb hat hónappal meg kell hosszabbítani.*
*(3) * Ha a foglalkoztatási jogviszony létesítésekor a pedagógus rendelkezik a 6. § (1) és (2) bekezdése szerinti egy vagy két év szakmai gyakorlattal, de nem rendelkezik a 6. § (3) bekezdése szerinti hat év munkaviszony jellegű jogviszonnyal, számára - kivéve, ha sikeres minősítő vizsgát tett - hat hónap gyakornoki időt kell kikötni.*
(4) Ha a korábbi foglalkoztatási jogviszonyának fennállása alatt sikertelen minősítő vizsgát tett pedagógus létesít újabb foglalkoztatási jogviszonyt, számára két év gyakornoki időt kell kikötni.
(5) Ha a pedagógus határozott időre szóló foglalkoztatási jogviszonyának időtartama rövidebb, mint a gyakornok számára megállapítandó gyakornoki idő, akkor a gyakornoki időt a határozott idő lejártáig kell kikötni.
(6) A gyakornok
a) az (1)-(5) bekezdés szerint megállapított gyakornoki idő lejártának hónapjában, vagy
*b) * ha a gyakornoki idő május 1. és augusztus 31. között jár le, május hónapban*
tesz minősítő vizsgát.
(7) A (6) bekezdés b) pontjában foglalt esetben a gyakornoki idő a minősítő vizsga sikeres letételének időpontjáig tart.
(8) Ha a gyakornok minősítő vizsgája sikeres volt, őt a Pedagógus I. fokozatba kell besorolni.
*(9) * A gyakornoki idő a kétéves gyakornoki idő lejártát követő nappal kezdődően két évvel meghosszabbodik, ha a pedagógus minősítő vizsgája sikertelenül zárult. A meghosszabbított gyakornoki időre az (1)-(8) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni. A gyakornoki idő egyéb esetben nem hosszabbítható meg.*
(10) Ha a (9) bekezdés szerint megismételt minősítő vizsga is sikertelenül zárult és a pedagógus pedagógus-munkakörre újabb foglalkoztatási jogviszonyt létesít, az (1)-(9) bekezdésben, valamint az Nkt. 64. § (8) bekezdésében foglaltakat ismételten alkalmazni kell.
(11) A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony létesítésekor köteles írásban tájékoztatni a gyakornokot a minősítő vizsga esedékességének időpontjáról. Ha a minősítő vizsga időpontja - különösen a foglalkoztatási jogviszony szünetelése miatt - módosul, erről a gyakornokot írásban tájékoztatni kell.

Vhr.III. 15/A. §
(1) A mentorálás célja, hogy a gyakornokot felkészítse a pedagógus életpálya feladataira.
(2) A mentort az intézményvezető jelöli ki a gyakornokkal azonos munkakörben, tanár esetén – ha lehetséges – azonos tantárgy tanítására foglalkoztatott pedagógusok közül.

(3) Óvodapszichológus, iskolapszichológus munkakörben foglalkoztatott gyakornok esetében – ha a nevelési-oktatási intézményben nem áll alkalmazásban olyan pszichológus szakképzettséggel rendelkező személy pedagógus-munkakörben, aki a gyakornok óvodapszichológus, iskolapszichológus mentorálását elláthatná – az intézményvezető kérésére a pedagógiai szakszolgálati intézmény vezetője a mentori feladatok ellátására óvodapszichológus, iskolapszichológus munkakörben foglalkoztatott, a (2) bekezdésben meghatározott feltétellel rendelkező munkatársát jelöli ki. Ennek feltétele, hogy a nevelési-oktatási intézmény és a pedagógiai szakszolgálat fenntartója azonos legyen, vagy a nevelési-oktatási intézmény és a pedagógiai szakszolgálati intézmény fenntartója között létrejött megállapodás ezt előírja.
(4) A Gyvt. hatálya alá tartozó intézmény esetében – ha a gyakornok munkakörével azonos pedagógus-munkakörben foglalkoztatott, a (2) bekezdésben meghatározott feltétellel rendelkező mentor nem jelölhető ki – a mentori feladatokat az intézményvezető vagy döntése alapján a gyakornok közvetlen szakmai felettese látja el.

Vhr. III. 15/B. §
(1) A mentor segíti a gyakornokot a köznevelési intézményi szervezetbe történő beilleszkedésben és a pedagógiai-módszertani feladatok gyakorlati megvalósításában.
(2) A mentor támogatja a gyakornokot az általa ellátott pedagógus-munkakörrel kapcsolatos tevékenységében, e körben segíti

a) az iskola helyi tantervében és pedagógiai programjában, az óvoda, a kollégium pedagógiai programjában, a Gyvt. hatálya alá tartozó intézmény szakmai programjában a munkaköri feladataira vonatkozó előírások értelmezésében és szakszerű alkalmazásában,
b) a tanítási (foglalkozási) órák felépítésének, az alkalmazott pedagógiai módszereknek, tanításhoz alkalmazott segédleteknek, tankönyveknek, taneszközöknek (foglalkozási eszközöknek) a célszerű megválasztásában, a Gyvt. hatálya alá tartozó intézményben az adott pedagógus munkakörhöz tartozó feladatok módszertanilag összetartozó egysége (a továbbiakban: foglalkozási egység) felépítésének, az alkalmazott pedagógiai módszereknek, a felhasználható szakmai segédleteknek a megválasztásában,
c) a tanítási (foglalkozási) órák, a foglalkozási egységek előkészítésével, megtervezésével és eredményes megtartásával, megvalósításával kapcsolatos írásbeli teendők ellátásában, valamint
d) a minősítő vizsgára való felkészülésében.
(3) A mentor szükség szerint, de negyedévenként legalább egy, legfeljebb négy alkalommal látogatja a gyakornok tanítási (foglalkozási) óráját, illetve foglalkozási egységét és ezt követően óramegbeszélést tart, továbbá, ha a gyakornok igényli, hetente konzultációs lehetőséget biztosít számára.
(4) A mentor legalább félévente írásban értékeli a gyakornok tevékenységét, pedagóguskompetenciáinak fejlődését, és az értékelést átadja az intézményvezetőnek és a gyakornoknak. A mentor a gyakornoki idő lezárulta előtt összefoglaló értékelést készít a gyakornoki időszak tapasztalatairól. Ekkor külön féléves értékelést nem kell készíteni. Ha a foglalkoztatási jogviszony a gyakornoki idő lejárta előtt megszűnik, a jogviszony megszűnésekor a mentor soron kívül értékelést készít.

Vhr. III. 29. §
(3) Intézményvezetői megbízás esetén szakmai gyakorlatként
a) óvodában óvodapedagógus-munkakörben,
b) más nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakörben, valamint
c) felsőfokú oktatási intézményben oktatói munkakörben
eltöltött időt kell figyelembe venni.
29. § (4) A (3) bekezdés szerinti szakmai gyakorlat időtartamába nem számít be a 6. §-a és 6/A.§-a szerint a szakmai gyakorlatba be nem számítható időtartam.

Vhr. IV. 6. §
(1) A munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakör az 1. melléklet I. pontja szerinti egészségügyi ágazatspecifikus munkakör, amelyben az intézmény alaptevékenységének megfelelő szakmai feladatot kell ellátni.
(2) A Kjt. 22. § (4) bekezdésére figyelemmel a kinevezéshez szükséges végzettséggel, képesítéssel egyenlő értékűnek tekintendő azon szakképzettségek, szakképesítések, amelyekkel a közalkalmazott által korábban ellátott, a Kjt. 22. (3) bekezdése szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani:
a) felsőoktatási alapképzésben orvos, fogorvos végzettséget igénylő munkakör ellátása esetén egészségtudomány képzési terület egészségtudomány képzési ágon belül ápolás és betegellátás szakon ápolói, szülésznői szakirányon szerzett szakképesítés,
b) felsőfokú iskolai végzettséget és szakképzettséget igénylő ápolói, szülésznői munkakör ellátása esetén az Országos Képzési Jegyzékben 5.4., illetőleg 5.5. szintű ápolói, szülésznői szakképesítés,
c) orvosi laboratóriumi és képalkotói diagnosztikai analitikus alapképzési szakon szerzett szakképzettséget igénylő munkakör ellátása esetén felsőoktatási alapképzésben orvos és egészségtudomány képzési terület egészségtudományi képzési ágon belül az Országos Képzési Jegyzékben 5.5. szintű orvosdiagnosztikai laboratóriumi technológusi, 5.5. szintű diagnosztikai technológusi, 5.4. orvosi laboratóriumi technikai asszisztensi, 5.5. szintű képi diagnosztikai és intervenciós asszisztensi, vagy 5.4. képi diagnosztikai asszisztensi szakképesítés.
(3) Nem kell gyakornoki időt kikötni egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéshez kötött munkakörök betöltése esetén.
(4) A munkáltató a gyakornoki idővel kapcsolatos szakmai kötelezettségek megállapítása keretében
a) gondoskodik arról, hogy a gyakornok ismerje meg
aa) az egészségügyi szolgáltató működési rendjét, különösen az egészségügyi dolgozók szakmai irányításának rendszerét,
ab) az egészségügyi tevékenység végzésének szakmai felelősségi rendjét,

ac) szakmai feladatainak részletes meghatározását,
ad) az egészségügyi szolgáltató vezetésével való kapcsolattartás módját,
b) biztosítja a gyakornok
ba) részvételét a szakmai fejlődését biztosító feladatokban, képzésekben, továbbképzésekben,
bc) szakmai felkészültségének rendszeres ellenőrzését,
bd) teljesítményének értékelését.

1.6. A közalkalmazotti jogviszony módosítása

Mt. 58. §
A felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

Mt. 59. §
A munkáltató a 127–132. §-ban meghatározott távollét megszűnését követően ajánlatot tesz a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

Mt. 61. §
(1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat
a) a teljes vagy részmunkaidős,
b) a távmunkavégzésre irányuló, valamint
c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő
foglalkoztatás lehetőségéről.
(2) A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik.
(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

Mt. 53. §
(1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.
*(2) * Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.*
(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.
(4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.
(5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

1.7. Munkavégzésre irányuló további jogviszony

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

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

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

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

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

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

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

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.
(3) Ha a munkáltató az összeférhetetlenségről nem az (1) bekezdés szerinti bejelentés alapján szerez tudomást, a tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül írásban felszólítja a közalkalmazottat az összeférhetetlenség megszüntetésére.
(4) Ha a közalkalmazott az (1) bekezdés szerinti tiltás vagy a (3) bekezdés szerinti felszólítás kézhezvételét követő harminc napon belül az összeférhetetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal megszünteti.
(5) Az (1)–(4) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni a további jogviszony létesítésének megtiltására, illetve a már fennálló összeférhetetlenség jogkövetkezményeire vonatkozóan akkor is, ha az összeférhetetlenség a 41. §, valamint a 43/A–43/D. § alapján áll fenn.

Eütev. tv. 14/D. §
(1) A Kjt. és a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény (a továbbiakban: Haj.) hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál történő foglalkoztatás esetén a Kjt. 41. § (2) bekezdés a) pontja és a Haj. 46. § (2) bekezdés a) pontja nem alkalmazható.
(2) A Kjt. 41. § (2) bekezdés b) pontjában és 41. § (3) bekezdésében, valamint a Haj. 46. § (2) bekezdés b) pontjában és 46. § (3) bekezdésében foglaltak alapján a közalkalmazott vagy a Kjt. 22/B. §-a szerinti vezető állású munkavállaló, illetve honvédelmi alkalmazott a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagságot kizárólag a munkáltató fenntartójának jóváhagyásával létesíthet.
(3) A (2) bekezdés szerinti összeférhetetlenség megszüntetésére a Kjt. 44. § (2)–(5) bekezdése és a Haj. 50. § (2)–(5) bekezdése irányadó, azzal az eltéréssel, hogy a Kjt. 44. § (2) bekezdése és a Haj. 50. § (2) bekezdése alapján a fenntartói döntés ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető abban az esetben is, ha a fenntartó nem a közalkalmazott munkáltatója.

Nftv. 88. §
(8) A felsőoktatási intézményben magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező személy és e személy hozzátartozója intézményi társaságnak nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója és felügyelőbizottságának a tagja.

2. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése

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 22. § (16) bekezdésében és a 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott esetben, továbbá ha törvény így rendelkezik,
e) a prémiumévek programban történő részvétel esetén a prémiumévek programról szóló törvény szabályai szerint.

(2) A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:
a) közös megegyezéssel;
b) áthelyezéssel
1. az e törvény, valamint
2. e törvény és a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény,
3.
*4. * és a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok,*
5. hatálya alá tartozó munkáltatók között;
c) lemondással;
d) rendkívüli lemondással;
e) felmentéssel;
f) azonnali hatállyal
fa) a próbaidő alatt,

fb) a 27. § (2) bekezdése szerint,

fc) a 44. § (4) bekezdése szerint, vagy

fd) a (3) bekezdés szerint, valamint

g) rendkívüli felmentéssel

2.1. Munkáltató személyében bekövetkező változás

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) az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató számára kerül átadásra, a munkáltató átadásra kerülő szervezete vagy 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 képviselettel rendelkező szakszervezetet és a közalkalmazotti tanácsot (közalkalmazotti képviselőt) az átadás

a) időpontjáról,

b) okáról és

c) 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, 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 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 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) és (3) bekezdésben előírt kötelezettség teljesítése az átvevő munkáltató alapítóját terheli.

(5) A közalkalmazott - a (7) bekezdésben meghatározott esetet kivéve - 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) bekezdése alkalmazásával megállapított végkielégí-

tést - határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díjat - megfizetni.

(7) Ha a munkáltató személye azért változik meg, mert az alapító a költségvetési szerv útján ellátott közfeladatot

a) az alapító közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló, vagy

b) az államháztartásról szóló törvény szerint az alapításra jogosult szerv által alapított és annak közvetett vagy közvetlen, legalább többségi befolyása alatt álló

gazdasági társaság utódszervezet vagy alapítvány részére adja át közfeladat-ellátási és továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel, a közalkalmazotti jogviszony megszűnik, és a megszűnését követő nappal az új munkáltatóval munkaviszony létesül. Ebben az esetben az átadó és átvevő munkáltatók tájékoztatási kötelezettsége kizárólag a (2) és (3) bekezdésben foglaltakra kiterjedően áll fenn. A munkaviszony tartalmi elemeit az e bekezdésben foglaltak szerint adott tájékoztatás és a 25/B. § rendelkezései alapján kell meghatározni és legkésőbb az átadás napjáig írásba foglalni.

Kjt. 25/B. §

(1) Ha a közalkalmazott az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárul, az átvevő munkáltató köteles a közalkalmazottal munkaszerződést kötni. A munkaszerződés megkötése során az átvevő munkáltatót köti a 25/A. § (3) és (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) bekezdése szerinti megszűnéséről.

(2) Ha az átvevő munkáltatónál munkaviszony létesül, a munkaszerződés alapján a közalkalmazott munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) nem lehet alacsonyabb mértékű, mint az átadást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály, valamint kollektív szerződés alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaszerződés megkötését követően már nem áll fenn. Az alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetőek.

(3) 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.

(4) Az átvevő munkáltatóval létesített munkaviszonyra az Mt. 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.

(5) Ha a munkaszerződés megkötésével létesített jogviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén a közalkalmazottat felmondási 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 időt, 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.

Kjt. 25/C. §

(1) A 25/A. §-t és a 25/B. §-t, valamint a (4)-(13) bekezdést nem kell alkalmazni, ha a 25/A. § (2) bekezdése vagy az (5) bekezdés szerinti időpont előtt

a) tett munkáltatói vagy közalkalmazotti egyoldalú jognyilatkozat, vagy

b) megkötött megállapodás - ideértve az áthelyezést is - alapján a közalkalmazotti jogviszony a 25/A. § (2) bekezdése vagy az (5) bekezdés szerinti időpontot követően megszűnik. Az a)-b) pont szerinti, a 25/A. § (1) bekezdésében vagy a (4) bekezdésben foglalt időpont előtti jognyilatkozattal vagy megállapodással kapcsolatban a közalkalmazott által kezdeményezett munkaügyi jogvita esetén a 25/A. § (1) bekezdésében vagy a (4) bekezdésben foglalt időpontot követően az átadó helyébe az átvevő munkáltató lép, valamint ezen időpont után a keresetlevelet az átvevő munkáltató ellen kell előterjeszteni.

(2) Az (1) bekezdés szerinti esetben az átadás 25/A. § (1) bekezdésében vagy a (4) bekezdésben meghatározott időpontját követően a közalkalmazottat az átvevő munkáltatónál munkavégzési kötelezettség nem terheli, továbbá a korábbi megszüntető nyilatkozat vagy megállapodás alapján az átadás és a jogviszony megszűnésének időpontja közötti időtartam alatt esedékes díjazást, valamint juttatást az átadó munkáltatónak - a jogviszony megszűnésével összefüggő juttatások kifizetésére vonatkozó szabályok alkalmazásával - legkésőbb az átadás időpontjában ki kell fizetnie. Ezek összegét - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - a távolléti díj alapulvételével kell meghatározni.

(3) A közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén - ha a közalkalmazottat eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni - az átvevő munkáltató köteles az ítélet jogerőre emelkedésekor a 25/A. §-ban és a 25/B. §-ban, valamint a (4)-(13) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával az állásfelajánlási és foglalkoztatási kötelezettséget teljesíteni. Az átvevő munkáltató a 25/A. § (2)-(3) bekezdése, és az (5) bekezdés szerinti tájékoztatási kötelezettséget a jogerős ítélet közlésétől számított tizenöt napon belül köteles teljesíteni.

(4) A munkáltató személyében a jogszabály rendelkezése folytán bekövetkező olyan változás esetén, ha a munkáltató egésze vagy egy része (szervezeti egysége, anyagi és nem anyagi erőforrásainak vagy feladat- és hatáskörének meghatározott csoportja) a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény, a kormányzati igazgatásról szóló törvény vagy az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz kerül, a munkáltató érintett szervezete vagy tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya - a (6) és (7) bekezdésben, valamint a (12) bekezdésben foglalt kivétellel - a jogállásváltozás időpontjában kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztosi, közszolgálati vagy igazságügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át.

(5) A jogviszony átalakulásáról az érintetteket az átvevő munkáltató az átalakulást követő harminc napon belül tájékoztatja.

(6) A (4) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem alakul át a közalkalmazott jogviszonya, ha az átvevő munkáltató a közszolgálati tisztviselőkről szóló, a kormányzati igazgatásról szóló vagy az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló törvény rendelkezései alapján nem létesíthet kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztosi, közszolgálati vagy igazságügyi szolgálati jogviszonyt az átadással érintett közalkalmazottal, ebben az esetben a közalkalmazotti jogviszony a törvény erejénél fogva az átadás időpontjában megszűnik. A jogviszony megszűnéséről a közalkalmazottat az átadás napjával írásban értesíteni kell. A jogviszony megszűnése esetén a közalkalmazott számára a 37. § (2) és (4)-(7) bekezdés alkalmazásával megállapított végkielégítést - határozott idejű jogviszony esetén a 27. § (2) bekezdésében meghatározott távolléti díjat - kell megfizetni.

(7) A (6) bekezdésben foglaltakat kell megfelelően alkalmazni, ha az átadással érintett közalkalmazottal szemben a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vagy a kormányzati igazgatásról szóló törvény alapján összeférhetetlenség áll fenn, kivéve, ha az összeférhetetlenséget kiváltó ok megszüntethető, és ennek érdekében a közalkalmazott a jogviszony átalakulását megelőzően intézkedik, és ezt igazolja.

(8) A jogviszony kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztosi, közszolgálati vagy igazságügyi szolgálati jogviszonnyá történő átalakulását követő negyvenöt napon belül a közalkalmazottat a kormányzati szolgálati jogviszonyra, a politikai szolgálati jogviszonyra, a biztosi jogviszonyra, közszolgálati jogviszonyra vagy az igazságügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabályok szerint be kell sorolni, és illetményét meg kell állapítani.

(9) Határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszony - eltérő törvényi rendelkezés hiányában - határozatlan időtartamú kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztosi, közszolgálati vagy igazságügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át. Teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a jogviszony teljes munkaidős kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztosi, közszolgálati vagy igazságügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át.

(10) Az átalakult jogviszony esetén a közalkalmazottnak az átalakulással érintett, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyként elismert idejét úgy kell tekinteni, mintha azt az átvevő munkáltatónál töltötte volna el.

(11) A közalkalmazotti jogviszonyban álló vezető jogviszonyának átalakulását követően - a kormányzati szolgálati jogviszonyra, a politikai szolgálati jogviszonyra, a biztosi jogviszonyra, közszolgálati jogviszonyra vagy igazságügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó szabály figyelembevételével - kell a vezetői munkakör szintjét és megnevezését megállapítani.

(12) A (4) bekezdéstől eltérően a közalkalmazotti jogviszony munkaviszonnyá alakul át, ha a közalkalmazott a munkakörére tekintettel a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vagy a kormányzati igazgatásról szóló törvény szabályai szerint a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény vagy a kormányzati igazgatásról szóló törvény hatálya alá tartozó munkáltatóval nem kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztosi, közszolgálati jogviszonyban, hanem munkaviszonyban állhat. Ebben az esetben a közalkalmazott átalakulás utáni munkabére (alapbérének, bérpótlékainak és egyéb bérelemeinek együttes összege) az átalakulást megelőzően irányadó illetményének és a jogszabály alapján járó illetménypótlékainak együttes összege, kivéve, ha valamely közalkalmazotti illetménypótlék megállapításának alapjául szolgáló körülmény a munkaviszonyban már nem áll fenn. Az alapbérbe a közalkalmazotti illetménypótlékok beépíthetőek. A munkabérről való tájékoztatást a jogviszony átalakulását követő hatvan napon belül meg kell adni. E bekezdés alkalmazása során megfelelően alkalmazni kell az (5) és (6) bekezdést, továbbá a (9)-(11) bekezdést.

(13) Ha a jogviszony átalakulása időpontjában munkaügyi per fegyelmi elbocsátás tekintetében folyik, a közalkalmazotti kereset elbírálásánál

a) az azonnali hatályú felmondás szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a közalkalmazott jogviszonya munkaviszonnyá,

b) a hivatalvesztés fegyelmi büntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a közalkalmazott jogviszonya kormányzati szolgálati, politikai szolgálati, biztosi vagy közszolgálati jogviszonnyá

alakul át.

2.2.Áthelyezés

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.

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

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

2.3.Lemondás

Kjt. 27. §

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

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

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.

2.4.Rendkívüli lemondás

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.

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

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

(3) Rendkívüli lemondás esetén a munkáltató a közalkalmazott részére annyi időre járó távolléti díját 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.

2.5.Csoportos létszámcsökkentés

Mt. 71. §
(1) Csoportos létszámcsökkentésnek minősül, ha a munkáltató a döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszám szerint

a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,

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 - figyelemmel a (3) bekezdésben foglaltakra - harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

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

(3) Ha a munkáltatónak több telephelye van, az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.
Mt. 72. §
(1) A munkáltató, ha csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, az üzemi tanáccsal tárgyalni köteles.
*(2) A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a munkáltató köteles az üzemi tanácsot írásban tájékoztatni **
a) a tervezett csoportos létszámcsökkentés okáról,

b) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett, vagy
c) a 71. § (1) bekezdésében meghatározott időszakban foglalkoztatott munkavállalók létszámáról,
d) a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről,

e) a kiválasztás szempontjairól, valamint

f) a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos - a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő - juttatás feltételéről és mértékéről.

(3) A munkáltató tárgyalási kötelezettsége a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn.

(4) A tárgyalásnak - 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.

(5) A tárgyalás során kötött megállapodást írásba kell foglalni és meg kell küldeni az állami foglalkoztatási szervnek.

Mt. 73. §
(1) A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni

a) foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint

b) a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését.

(2) A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni. Ebből a szempontból a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni.

(3) A munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.

(4) A (3) bekezdés alkalmazásában munkaviszony megszüntetésére irányuló

a) jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást,

b) megállapodásnak a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést

kell tekinteni.

(5) A munkáltató működésével összefüggő okra alapított megszüntetésnek kell tekinteni a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti munkáltatói intézkedést, valamint - ellenkező bizonyításig - a felmondást, ha e törvény alapján nem kell indokolni.

Mt. 74. §
(1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a 72. § (2) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni.

(2) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az állami foglalkoztatási szervet a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. Ennek során közli a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló

a) azonosító adatait,

b) munkakörét, valamint

c) szakképzettségét.

Mt. 75. §
(1) A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is.

(3) Az (1) bekezdésben foglaltak megszegésével közölt felmondás jogellenes.

Mt. 76. § *(1) A 72. § (5) bekezdése szerinti megállapodás megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza.*

(2) A munkavállaló nem hivatkozhat a megállapodás megsértésére, ha az (1) bekezdésben foglalt munkáltatói kötelezettség teljesítéséhez szükséges tájékoztatást nem adta meg.

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. §-ának (5) és (6) bekezdése, a 86-86/E. §-a, a 87. §-ának (1) bekezdése, a 87/A. §-a, a 88. §-a, a 89. §-ának (1)-(6) bekezdése, a 90. § (4) bekezdése, a 92. §-a, a 93. §-ának (1) és (2) bekezdése, a 95. §-a és 96. §-a, a 98. §-ának (1) bekezdése, a 99-101. §-a 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.
(4) A létszámcsökkentést eredményező döntést megelőzően a miniszter az ágazati (alágazati) érdekegyeztető fórumban, az önkormányzat az önkormányzati érdekegyeztető fórumban - az érdekegyeztetésben részt vevő felekkel - tárgyalást kezdeményez.
(5)A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 83. §-át azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a közalkalmazott kérelmére - az Mt. 82. § (1) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményen túlmenően - a bíróság a közalkalmazotti jogviszonyt abban az esetben is helyreállítja, ha a munkáltató, vagy annak fenntartója megsérti a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket [30/A-30/D. §; 32. §].

Kjt. 38/A. §
(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.

2.6.Felmentés

Kjt. 30. §
(1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt - a 30/A-30/B. §-ban foglalt korlátozással - felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha
a) megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták;
b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezet felügyeletét ellátó szerv vezetője, a központi költségvetési szerv vezetője vagy az önkormányzati képviselő-testület döntése alapján a munkáltatónál létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség;
c) a közalkalmazott munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően;
d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül (37/B. §); illetve
e) az előrehozott öregségi nyugdíjjogosultság életkori, valamint szolgálati idővel kapcsolatos feltételeivel rendelkező közalkalmazott azt írásban kérelmezi.
(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 valós és okszerű.
(3) Ha az (1) bekezdés c) pontjában meghatározott alkalmatlanság a közalkalmazott munkavégzésével vagy magatartásával függ össze, a felmentés előtt lehetőséget kell adni számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.
(4) A közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntetni, ha a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdésében foglalt feltételt legkésőbb a felmentési idő leteltekor teljesítő közalkalmazott kérelmezi.

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

Nftv. 31. §
(4) Az oktató és a kutató a hetvenedik életévének betöltéséig foglalkoztatható. A főiskolai, illetve egyetemi tanár esetén a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult.
(5) A munkáltató rendes felmondással, illetve felmentéssel – a munka törvénykönyvében és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben meghatározottakon túl – az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató
a) nem teljesítette a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott, a munkáltató által legalább ötévente felülvizsgált, ellenőrzött feltételeket,
b) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató – megfelelő határidő biztosításával – a munkaszerződésben vagy a kinevezési okmányban előírt,
c) a 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az intézmény működési feltételeinek mérlegelése során az intézményben nem vehető figyelembe. E pont esetében a munka törvénykönyve és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény munkaviszonyra, illetve közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó rendelkezései közül a felmondási, illetve felmentési időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.
(6) A munkáltató megszünteti a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatást, ha a miniszterelnök a főiskolai tanárt, a köztársasági elnök az egyetemi tanárt – a munkaköri címhez fűződő jogát megvonva – felmentette. A főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást a 29. § (3) bekezdésben meghatározott rend szerint a rektor kezdeményezi.

1700/2012. (XII. 29.) Korm. határozat
1.1. felhívja a minisztereket és a Miniszterelnökséget vezető államtitkárt, hogy tegyék meg a szükséges intézkedéseket az irányításuk vagy felügyeletük alá tartozó költségvetési szervekkel közalkalmazotti vagy kormányzati szolgálati jogviszonyban álló azon személyek jogviszonyának megszüntetése vagy a megszüntetés kezdeményezése érdekében, akik a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötték és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezték;
1.2. elrendeli, hogy az e határozatban foglaltak nem vonatkoznak a központi költségvetési szervként működő felsőoktatási intézményekben oktatói, tanári vagy tudományos kutatói munkakörben foglalkoztatott személyekre, valamint a rehabilitációs orvosszakértői feladatok ellátása érdekében megbízási szerződéssel foglalkoztatott vagy foglalkoztatni kívánt orvosokra;

2.7.Állásfelajánlás

Kjt. 30/A. §
(1) A 30. § (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott esetben, valamint, ha a 30. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye - feltéve, hogy a közalkalmazott e törvény alkalmazása szempontjából nem minősül nyugdíjasnak -, a munkáltató a közalkalmazottat írásban tájékoztatja
a) a munkáltatón belül,
b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve
c) a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről. A közalkalmazott a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételéről. Ha a közalkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlási lehetőséget nem igényelte volna. A munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételekor a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha az a)-c) pontban foglalt munkáltatónál a közalkalmazott az

iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a közalkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá.
(2) Ha a közalkalmazott az (1) bekezdés szerint kéri betöltetlen munkakör felajánlását, a munkáltató a fenntartóját, illetőleg az (1) bekezdés b) pontjában említett munkáltatót köteles haladéktalanul megkeresni. A megkeresés kizárólag az érintett közalkalmazottnak az e törvény 5. számú melléklete szerinti közalkalmazotti alapnyilvántartás II-VII. pontjaiban foglalt adatait és az általa betöltött munkakör megnevezését tartalmazza.
(3) A munkáltató fenntartója a 30/E. § szerinti nyilvántartás felhasználásával a megkereséstől számított öt napon belül közvetlenül tájékoztatja a közalkalmazott munkáltatóját azokról a betöltetlen munkakörökről, amelyek az (1) bekezdés alapján a közalkalmazott részére felajánlhatók.
(4) Az (1)-(3) bekezdést, továbbá a 30/C. § (1) bekezdés a) pontját, (2) bekezdés a) pontját és (3)-(4) bekezdését megfelelően alkalmazni kell a munkáltató jogutód nélküli megszűnésekor is azzal, hogy
a) felmentésen a munkáltató jogutód nélküli megszűnését kell érteni, és
b) a 30/A. § és 30/C. § szerinti eljárást legalább a munkáltató jogutód nélküli megszűnése előtt tíz nappal be kell fejezni.

Kjt. 30/B. §
(1) A 30. § (1) bekezdésének b) pontja szerinti létszámcsökkentést elrendelő döntés esetén nem szüntethető meg felmentéssel azoknak az azonos munkakört betöltő, e törvény alkalmazásában nyugdíjasnak nem minősülő közalkalmazottaknak a jogviszonya, akik együttesen írásban, egy nyilatkozatba foglaltan olyan tartalommal kérik kinevezésükben a munkaidő mértékének módosítását, hogy az a munkáltató által közölt, a közalkalmazottak között kérelmük szerint eloszthatóó napi vagy heti munkaidő együttes mértékét nem haladja meg. A kérelmet az abban részes valamennyi közalkalmazottnak alá kell írnia, megjelölve a kinevezésében kikötendő munkaidő mértékét, amely napi négy óránál rövidebb nem lehet, kivéve, ha a 30/C. § (1) bekezdés b) pontja alapján a munkáltató erre lehetőséget ad. Több, a feltételeknek megfelelő kérelem esetén a munkáltató - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - mérlegelési jogkörében dönt arról, hogy mely kérelem alapján módosítja az azt benyújtó közalkalmazottak kinevezését.
(2) A munkáltató köteles a kérelemben foglaltak szerint a kinevezést módosítani. Az illetmény összegét - a felek közalkalmazottra kedvezőbb megállapodásának hiányában - a kinevezés módosítását közvetlenül megelőző illetmény alapulvételével, a rész- és a teljes munkaidő arányában kell megállapítani.

Kjt. 30/C. §
(1) A munkáltató a 30/A. §-ban foglalt állásfelajánlás során a felmentés közlésének tervezett időpontja előtt legalább tíz nappal köteles írásban tájékoztatni a közalkalmazottat
a) a 30/A. § (3) bekezdése szerinti felajánlható munkakörről (munkakörökről) vagy a pályázat lehetőségéről, továbbá
b) a 30/B. § szerinti lehetőségről és a tervezett felmentéssel esetlegesen érintettek nevéről, munkakörük megnevezéséről, továbbá a kinevezésmódosítással a közalkalmazottak között eloszthatóó munkaidő mértékének felső határáról, illetve - döntése esetén - a napi négy óránál rövidebb munkaidő kikötésének lehetőségéről.
(2) Az (1) bekezdés szerinti tájékoztatást követő öt napon belül
a) a közalkalmazott írásban nyilatkozik a felajánlott munkakör elfogadásáról, illetve
b) a 30/B. § (1) bekezdés szerinti kérelmet a munkáltatóval közölni kell.
(3) A munkakör elfogadása esetén a munkáltató gondoskodik a kinevezés megfelelő módosításáról, illetve kezdeményezi a közalkalmazott áthelyezését. Ha felajánlható munkakör nincs vagy a közalkalmazott a felajánlott munkakört elutasította, ezt a felmentést tartalmazó iratban a munkáltatónak fel kell tüntetnie. A (2) bekezdés szerinti nyilatkozat elmaradását a munkakör elutasításának kell tekinteni.
(4) A 30/A. §-ban foglaltak teljesítésével felajánlott munkakör elfogadását a kinevezés módosításához vagy az áthelyezéshez történő közalkalmazotti hozzájárulásnak kell tekinteni. A (2) bekezdés a) pontjában foglalt nyilatkozat elmaradását a felajánlott munkakör elutasításának kell tekinteni.

Nftv. 24.§
(6) A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény
b) 30/A. § (1) bekezdés b–c) pontja, valamint 30/B–30/E. §-a szerinti munkakör-felajánlási, illetve az ahhoz kapcsolódó nyilvántartási kötelezettséget a költségvetési szervként működő felsőoktatási intézmények vonatkozásában nem kell alkalmazni.

2.8.Felmentési tilalom

Mt. 65. §
(3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt
a) a várandósság,
b) a szülési szabadság,
c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.
(4) A (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontja az irányadó.
(5) A munkavállaló a (3) bekezdés a) és e) pontjában meghatározott körülményre akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta. A felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.
*(6) * A felmondás visszavonása esetén a 83. § (2)-(4) bekezdését kell alkalmazni.*

Mt. 66. §
(4) A munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.
(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.
(6) Az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a (4)-(5) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (128. §) nem vesz igénybe.
(7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Mt. 67. §
(1) A munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni.
(2) A határozott idejű munkaviszonyának felmondását a munkavállaló köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

2.9.A felmentési idő

Mt. 68. §
(1) A felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.
(2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:
a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
c) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.
(3) A (2) bekezdésben foglaltakat csoportos létszámcsökkentés esetén abban az esetben kell alkalmazni, ha a (2) bekezdésben meghatározott körülmények a 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak.

Kjt. 31. §.
Felmentés esetén a felmentési idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:
a) a külföldön nemzetközi szervezetnél, vagy államközi egyezmény végrehajtásaként idegen állami, illetőleg egyéb intézménynél munkára kötött megállapodás alapján, külföldön végzett munka;
b) * *a tartósan külföldi szolgálatot teljesítő személy külföldre utazására tekintettel fizetés nélküli szabadságban részesült házastársánál, élettársánál a fizetés nélküli szabadság;*
c) az ösztöndíjjal külföldi tanulmányútra kiküldött a tanulmányút és az esetleges előzetes tanfolyam, valamint
d) a munkáltató hozzájárulásával iskolai vagy iskolarendszeren kívüli képzésre tekintettel biztosított munkavégzés alóli felmentés
tartama.

Kjt. 33. §
(1) Felmentés esetén a felmentési idő legalább hatvan nap, de a nyolc hónapot nem haladhatja meg. Ettől eltérően, ha a felmentés - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdésének c) pontján alapul, a felmentési idő harminc nap.
(2) Ha hosszabb felmentési időben a felek nem állapodnak meg és a kollektív szerződés sem ír elő ilyet, a hatvannapos felmentési idő a közalkalmazotti jogviszonyban töltött
a) öt év után egy hónappal;
b) tíz év után két hónappal;
c) tizenöt év után három hónappal;
d) húsz év után négy hónappal;
e) huszonöt év után öt hónappal;
f) harminc év után hat hónappal
meghosszabbodik. Kollektív szerződés 8 hónapnál hosszabb felmentési időt nem állapíthat meg.
(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.

2.10. Felmentési védelem

Kjt. 31/A. §
A felmentési védelem fennállása szempontjából a felmentés közlésének időpontja az irányadó. Ettől eltérően
a) a 30/A. § (1) bekezdésében foglalt munkakör-felajánlási lehetőség, illetve
b) a 30/B. § (1) bekezdése szerinti kinevezésmódosítási lehetőség esetén
az erről szóló tájékoztatás közlésének időpontja irányadó a felmentési védelem fennállása tekintetében.

Kjt. 32. §

(1) A közalkalmazotti jogviszony csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmentéssel

a) ha a közalkalmazott házastársa (élettársa) nem rendelkezik önálló, legalább az országosan kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő jövedelemmel és legalább három eltartott gyermeke van;

b) ha a közalkalmazott egyedülálló, eltartott gyermeke tizennyolc éves koráig, valamint

c) ha a közalkalmazott házastársa sorkatonai, illetve polgári szolgálatot teljesít.

(2) Ha a 30/A. § (1) bekezdése szerinti 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 c)-d) pontján és (4) bekezdésén alapul. A munkáltató munkakör-felajánlásával kapcsolatban a 30/A. § és a 30/C. § szerint köteles eljárni.

Nftv. 31. §

(2)[*] A 27. § (1) bekezdés e) pontjában meghatározott oktató kivételével, nem foglalkoztatható tovább az az oktató, aki az oktatói munkakörben történő foglalkoztatásának kezdetétől számított tíz év elteltével nem szerzett tudományos fokozatot.

(3)[*] A (2) bekezdésben meghatározott határidőbe nem számít be az az időszak, amely alatt a munkaviszony, illetve közalkalmazotti jogviszony kilencven napnál hosszabb ideig szülési szabadság miatt, gyermekgondozás céljából, közeli hozzátartozó ápolása céljából, kereső-képtelen betegség miatt, valamint külföldi felsőoktatási intézményben vagy kutatóintézetben való munkavállalás vagy szakmai tanulmányút miatt szünetel. A határidő elteltével az oktató munkaviszonya, közalkalmazotti jogviszonya megszűnik.

(4)[*] Az oktató és a kutató a hetvenedik életévének betöltéséig foglalkoztatható. A főiskolai, illetve egyetemi tanár esetén a foglalkoztatásra irányuló jogviszony megszüntetésére a rektor jogosult.

(5)[*] A munkáltató rendes felmondással, illetve felmentéssel - a munka törvénykönyvében és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben meghatározottakon túl - az oktatói munkakörben történő foglalkoztatást megszüntetheti, ha az oktató

a)[*] nem teljesítette a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott, a munkáltató által legalább ötévente felülvizsgált, ellenőrzött feltételeket,

b) nem teljesítette azokat a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeket, amelyeket a munkáltató - megfelelő határidő biztosításával - a munkaszerződésben vagy a kinevezési okmányban előírt,

c)[*] a 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozata alapján az intézmény működési feltételeinek mérlegelése során az intézményben nem vehető figyelembe. E pont esetében a munka törvénykönyve és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény munkaviszonyra, illetve közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó rendelkezései közül a felmondási, illetve felmentési időre, illetve a végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseket nem kell alkalmazni.

(6) A munkáltató megszünteti a főiskolai tanári, illetve az egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatást, ha a miniszterelnök a főiskolai tanárt, a köztársasági elnök az egyetemi tanárt - a munkaköri címhez fűződő jogát megvonva - felmentette. A főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást a 29. § (3) bekezdésben meghatározott rend szerint a rektor kezdeményezi.

(7)[*] A rektor köteles kezdeményezni a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri címének megvonására irányuló eljárást, ha azt az érintett kéri, ha a főiskolai tanárral, illetve az egyetemi tanárral szemben véglegesen elbocsátás fegyelmi büntetést szabtak ki, ha a foglalkozás gyakorlásától a bíróság jogerősen eltiltotta vagy az érintettet szándékos bűncselekmény miatt jogerősen végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték. A rektor e bekezdés szerinti kezdeményezésével egyidejűleg intézkedni köteles a főiskolai, illetve egyetemi tanári munkakörben történő foglalkoztatás megszüntetéséről is.

(8) Ha a főiskolai tanár, illetve az egyetemi tanár munkaköri cím viselésére jogosult nem áll felsőoktatási intézménnyel foglalkoztatási jogviszonyban, a felmentés - a munkaköri cím használati jog megvonásának - kezdeményezésére a miniszter jogosult.

2.11. Rendkívüli felmentés

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

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

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

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

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

(4) Rendkívüli felmentés esetén - e törvényben előírt kivételektől eltekintve - a felmentés szabályai nem alkalmazhatók.

2.12. Végkielégítés

Kjt. 37. § *(1)* * *Végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya*

a) felmentés,

b) rendkívüli lemondás,

c) * *a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében vagy*

d) a (3) bekezdés szerint 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*

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

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

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

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

(4) * *A végkielégítésre való jogosultság feltétele, hogy a közalkalmazott a (6) bekezdésben meghatározott időtartamú közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezzen. A közalkalmazott végkielégítésre való jogosultságának megállapításánál - az áthelyezést kivéve - nem lehet beszámítani a korábbi közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt. A végkielégítésre való jogosultság szempontjából emellett figyelmen kívül kell hagyni a 22. § (8) bekezdés b) és c) pontjában meghatározott időtartamot is, kivéve a hozzátartozó, valamint a tizennégy 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*
a) jogutódlás esetén a jogelődnél,
b) * *a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt is [25/B. § (5) bekezdés].*
(6) * *A közalkalmazott végkielégítésének mértéke, ha a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő legalább*
a) három év: egy havi,
b) öt év: két havi,
c) nyolc év: három havi,
d) tíz év: négy havi,
e) tizenhárom év: öt havi,
f) tizenhat év: hat havi,
g) húsz év: nyolc havi
távolléti díjának megfelelő összeg.
(7) * *A végkielégítés a (6) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya az öregségi nyugdíjra [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont ga) alpont] 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) * *A végkielégítés összegének a felére jogosult a közalkalmazott, ha felmentésére vagy közalkalmazotti jogviszonyának a 25. § (1) bekezdés c) pontja szerinti megszűnésére azért került sor, mert a munkáltató által felajánlott, a 30/A. § szerinti munkakörbe helyezéséhez szükséges kinevezés módosításához, illetőleg áthelyezéséhez nem járult hozzá vagy a felajánlott megfelelő munkakör elfogadásáról nem nyilatkozott, kivéve, ha a hozzájárulását alapos indokkal tagadta meg, így különösen, ha* *
a) a felajánlott illetmény összege kevesebb a korábbi illetménye 80%-ánál,
b) teljes munkaidőre szóló kinevezés esetén hat óránál rövidebb részmunkaidőben történő foglalkoztatást, illetve hat óránál rövidebb részmunkaidő esetén teljes munkaidőben történő foglalkoztatást ajánlanak fel, és utóbbi esetben a munkaidő mértékének növekedése a közalkalmazott személyes, illetve családi körülményeire figyelemmel aránytalan sérelemmel járna,
c) a korábbi határozatlan idejű helyett határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt ajánlanak fel, vagy
d) az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, illetve 10 éven aluli gyermeket nevelő közalkalmazott esetében a másfél órát meghaladja, kivéve, ha az utazási idő mértéke közalkalmazotti jogviszonyában az említett időtartamot elérte.
Az a) pont alkalmazásakor a felajánlott illetmény a közalkalmazott fizetési osztálya és fokozata szerinti garantált illetménye mértékénél nem lehet alacsonyabb összegű.
(10) * *Amennyiben a közalkalmazotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg, a végkielégítést a munkáltató a felmentési idő utolsó napján köteles a közalkalmazott részére kifizetni.*
(11) * *A végkielégítést a munkáltató költségére a közalkalmazott tartózkodási helyére kell megküldeni.*
(12) * *Ha a közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,*
a) ezt a tényt korábbi munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,
b) * *a felmentési időből hátralevő idő tekintetében távolléti díjra nem jogosult,*
c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

***Kjt. 37/A. §** (1)*
(2) A közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó távolléti díjra havonta egyenlő részletekben jogosult.

***Mt. 80. §** (1) A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A munkakörátadás és az elszámolás feltételeit a munkáltató köteles biztosítani.*
A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.

2.13.Jogviszony igazolás

Kjt. 36. § *(1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor a közalkalmazott részére közalkalmazotti igazolást ad.*
(2) A közalkalmazotti igazolás tartalmazza
a) a közalkalmazott természetes személyi azonosító adatait (név, születési név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap);
b) a közalkalmazott társadalombiztosítási azonosító jelét, a közalkalmazott pénztártag által választott magánnyugdíj-pénztár megnevezését, címét, pénzforgalmi számlaszámát;
c) a közalkalmazott munkakörét;
d) a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő tartamát;
e) a 22. § (8) bekezdés a)–c) pontjában meghatározottakat és a szülési szabadság időtartamát;
f) minden olyan, a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének évében munkában nem töltött időt, amely alatt a közalkalmazott illetményben részesült;
g) a közalkalmazott illetményéből jogerős határozat vagy jogszabály alapján levonandó tartozást, illetve ennek jogosultját, vagy pedig azt, hogy a közalkalmazott illetményét tartozás nem terheli;
h) a jubileumi jutalom kifizetését és ennek időpontját;
i) a közalkalmazott 37. § (7) bekezdésében meghatározott, emelt összegű végkielégítésben való részesülését, továbbá
j) a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének módját.

Mt. 81. § *(1) A munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad.*
(3) Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.

2.14.Jogellenes megszüntetés jogkövetkezménye

Mt. 82. § *(1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.*
(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.
(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya
a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
b) munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.
(4) A munkavállaló az (1)–(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.
Mt. 83. § *(1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha*
a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
b) a 65. § (3) bekezdésébe,
c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,
d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.
(2) A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.
(3) Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.
(4) Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,
a) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá
b) a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

Mt. 84. §

(1) A munkavállaló, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

(2) A munkavállaló, ha a határozott tartamú munkaviszonyát szünteti meg jogellenesen, a határozott időből még hátralévő időre járó, de legfeljebb háromhavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

(3) A munkáltató követelheti az (1) vagy (2) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó kárának megtérítését is. Ezek együttesen nem haladhatják meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.

(4) A jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

IV. rész

A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI

1. Alkalmazási feltétel, munkára képes állapot

Mt. *52. §*
(1) A munkavállaló köteles
a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
b) munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni,
c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
e) munkatársaival együttműködni.
(2) A munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulása nélkül harmadik személytől díjazást a munkaviszonyban végzett tevékenységére tekintettel nem fogadhat el, vagy nem köthet ki.
(3) A munkavállalót munkaszerződés vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján megillető munkabért csökkenteni nem lehet arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkáltató előzetes hozzájárulásával a (2) bekezdésben meghatározott díjazásban részesült.
(4) A (2) bekezdésben meghatározott díjazásnak minősül minden olyan vagyoni értékű szolgáltatás, amelyet harmadik személy a munkáltatót megillető szolgáltatáson felül a munkavállalónak nyújt.

Mt. 54. §
(1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
(2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
(3) A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles rendelkezésre állni.
(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától akkor térhet el, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.

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. A közalkalmazott köteles a munkáltatóját tájékoztatni arról, ha vele szemben közvádra üldözendő bűntett megalapozott gyanúját közölték. A kötelezett a munkáltatót erről a megalapozott gyanú közlését követő tizenöt napon belül köteles írásban tájékoztatni, e határidő elmulasztása esetén a közalkalmazott igazolással élhet. Igazolásnak nincs helye akkor, ha a büntetőeljárásról a munkáltató tudomást szerzett. Ha a közalkalmazott tájékoztatási kötelezettségének önhibáján kívül nem tud eleget tenni, ez esetben a határidőt az akadály elhárultát követő naptól kell számítani.
(2a)[*] Ha a közalkalmazott a (2) bekezdésben foglalt tájékoztatási kötelezettségét nem teljesíti és mulasztása miatt igazolással nem élt, de a munkáltató tudomására jut, hogy a közalkalmazott ellen közvádra üldözendő bűntett miatt büntetőeljárás indult és a megalapozott gyanú közlése is megtörtént, a munkáltató megvizsgálja a 25. § (2) bekezdésében foglalt munkáltatói intézkedések alkalmazhatóságát.

Eütev. tv. 20. §
(1) Egészségügyi tevékenység végzésére csak az az egészségügyi dolgozó jogosult, aki egészségi, mentális és fizikai (a továbbiakban együtt: egészségi) állapotára tekintettel az adott tevékenység végzésére képes és alkalmas (a továbbiakban: munkaköri alkalmasság).

(2) Az egészségügyi tevékenység megkezdése előtt az egészségügyi dolgozó előzetes alkalmassági vizsgálaton, az egészségügyi szolgáltató rendelkezése szerinti gyakorisággal pedig időszakos alkalmassági vizsgálaton vesz részt.
(3) Az alkalmassági vizsgálat az egészségügyi dolgozót foglalkoztató, illetve foglalkoztatni kívánó egészségügyi szolgáltatóval e feladat ellátására szerződött, vagy általa működtetett foglalkozás-egészségügyi szolgálatnál végezhető el.
(4) Amennyiben az egészségügyi dolgozó nem kívánja az alkalmassági vizsgálatot az őt foglalkoztató egészségügyi szolgáltatónál elvégeztetni, alkalmasságának megállapítását – saját költségére – más arra jogosult egészségügyi szolgáltatónál is kezdeményezheti.
(5) A 7. § (2) bekezdés b) és c) pontjában foglalt jogviszony keretében egészségügyi tevékenységet végző egészségügyi dolgozó alkalmassági vizsgálatának elvégzésére a miniszter rendeletében meghatározott foglalkozás-egészségügyi szolgálat jogosult.

Eütev. tv. 21. §
(1) Az alkalmassági vizsgálat célja annak megállapítása, hogy az egészségügyi dolgozó
a) nem szenved a miniszter rendeletében nevesített, az adott egészségügyi tevékenység gyakorlását kizáró megbetegedésben és a feladatkörébe tartozó egészségügyi tevékenység végzésére egészségi állapota alapján alkalmas,
b) nem szenved az a) pont szerinti megbetegedésben, de más betegsége, illetve fizikai vagy mentális állapota (a továbbiakban együtt: betegsége) miatt egészségügyi tevékenység végzésére ideiglenes vagy végleges jelleggel alkalmatlan,
c) az a) vagy a b) pont szerinti betegsége miatt egészségügyi tevékenység végzésére korlátozással alkalmas.
(1a) Ha az egészségügyi dolgozó a Polgári Törvénykönyv szerinti támogatott döntéshozatallal összefüggő határozat hatálya alatt áll, az alkalmassági vizsgálat kiterjed arra is, hogy a támogatott egészségügyi dolgozó egészségügyi tevékenységét a támogató kirendelésére okot adó, belátási képességének kisebb mértékű csökkenése nem befolyásolja-e hátrányosan.
(2) Amennyiben az alkalmassági vizsgálat során az egészségügyi dolgozó
a) ideiglenes alkalmasságát állapítják meg, meg kell határozni az alkalmatlanság időtartamát, illetve amennyiben ez nem lehetséges, az egészségi alkalmasság felülvizsgálatának időpontját,
b) korlátozással történő alkalmasságát állapítják meg, meg kell határozni azoknak az egészségügyi tevékenységeknek a körét, amelyek végzésére az egészségügyi dolgozó nem alkalmas.

Eütev. tv. 22. §
(1) Amennyiben a vizsgálat alapján az egészségügyi dolgozó az általa ellátott, illetve ellátandó munkakörre egészségileg alkalmas, a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa a munkaköri alkalmasságot igazolja.
(2) Amennyiben az (1) bekezdés szerinti vizsgálat alapján a munkaköri alkalmasság nem igazolható, a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa az egészségügyi dolgozó hozzájárulásával a munkaköri alkalmasságának vizsgálatát az egészségügyi államigazgatási szervnél kezdeményezi. Az egészségügyi államigazgatási szervnél a vizsgálat elvégzéséről tíz napon belül gondoskodik.
(3) Ha a (2) bekezdés szerinti vizsgálat az egészségügyi dolgozó munkakörre való alkalmasságát állapítja meg, azt az (1) bekezdésben foglaltak szerint igazolja. Amennyiben a vizsgálat eredményeként az egészségügyi dolgozó alkalmatlannak, illetve korlátozással alkalmasnak minősül, az egészségügyi államigazgatási szerv kezdeményezi az alkalmatlanság 23. § szerinti megállapítását.

Eütev. tv. 23. §
(1) Az egészségügyi dolgozó alkalmasságát elbíráló szervezet az egészségügyi államigazgatási szervnél (a továbbiakban: egészségügyi hatóság) kezdeményezi, hogy az egészségügyi dolgozó adott munkakörre való alkalmatlanságát, illetve korlátozással történő alkalmasságát állapítsa meg, illetve amennyiben indokolt az egészségügyi dolgozót – valamennyi munkakörre kiterjedő hatállyal – az egészségügyi tevékenység folytatásától tiltsa el.
(2) Az egészségügyi tevékenységtől való eltiltásra irányuló eljárás lefolytatása során igazságügyi orvosszakértőt kell kirendelni.
(3) Amennyiben a (2) bekezdés szerinti eljárás az egészségügyi dolgozó egészségügyi tevékenységtől való eltiltásával, illetve egy munkakörre való végleges alkalmatlanság, vagy korlátozással történő alkalmasság megállapításával végződik, az erről szóló jogerős határozatot a működési nyilvántartást vezető szervvel közölni kell.

Eütev. tv. 24. §
Amennyiben az egészségügyi dolgozó egészségügyi tevékenység gyakorlásától való eltiltására a belátási képesség érintettsége miatt kerül sor és az érintett egészségügyi dolgozó orvos, az egészségügyi hatóság kezdeményezi az egészségbiztosítási szervnél a pro familia gyógyszerrendelésre jogosító szerződés felmondását.

Eütev. tv. 25. §
(1) Az egészségügyi szolgáltató szabályzatában az általa foglalkoztatott egészségügyi dolgozók időszakos alkalmassági vizsgálatát rendelheti el.
(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól függetlenül is jogosult az egészségügyi szolgáltató az általa foglalkoztatott egészségügyi dolgozó soron kívüli alkalmassági vizsgálatát elrendelni. A vizsgálatot írásban, indoklással ellátva kezdeményezheti a szolgáltató és a dolgozó ebben az esetben is élhet a 20. § (4) bekezdésben biztosított lehetőséggel.
(3) Az egyéni egészségügyi vállalkozók, az egyéni cég, illetve a társas vállalkozás tagjaként egészségügyi tevékenységet végző egészségügyi dolgozók időszakos, illetve soron kívüli egészségi alkalmasságának vizsgálatát a tevékenységüket engedélyező egészségügyi hatóság elrendelheti.

Eütev. tv. 26. §
(1) Az egészségügyi tevékenység végzésére alkalmasnak minősített egészségügyi dolgozó sem végezhet egészségügyi tevékenységet, amennyiben pillanatnyi egészségi állapota következtében a beteg számára nagyobb kockázatot jelentene a tevékenységével, mint amelyet annak elmaradásával okozna.
(2) Az egészségügyi dolgozók alkalmassági vizsgálatára egyebekben a munkaköri alkalmasság véleményezéséről rendelkező jogszabályok előírásait kell alkalmazni.

2. Képzés, továbbképzés, tanulmányi szerződés

Kjt. 39. §
(1)A munkáltató elősegíti a közalkalmazott munkakörével összefüggő képzésben, illetve to-
vábbképzésben való részvételét.

Nktv. 62. §
(2) A pedagógus hétévenként legalább egy alkalommal - jogszabályban meghatározottak szerint - továbbképzésben vesz részt. Megszüntethető - munkaviszony esetében felmondással, közalkalmazotti jogviszony esetében az alkalmatlanság jogcímén történő felmentéssel - annak a pedagógusnak a munkaviszonya, közalkalmazotti jogviszonya, aki a továbbképzésben önhibájából nem vett részt, vagy tanulmányait nem fejezte be sikeresen. Az első továbbképzés a Pedagógus II. fokozat megszerzésére irányuló első minősítés előtt kötelező. Mentesül a továbbképzési kötelezettség alól az a pedagógus, aki betöltötte az 55. életévét. Nem kell továbbképzésben részt venni annak a pedagógusnak, aki pedagógus-szakvizsgát tett, a vizsgák letétele utáni hét évben.

Eütev. 6. §
(1) Az egészségügyi dolgozó köteles önképzéssel és a szervezett továbbképzések által biztosított lehetőség igénybevételével magát rendszeresen továbbképezni annak érdekében, hogy tevékenységét az egészségtudományok mindenkori állásának megfelelően – a rendelkezésre álló személyi és tárgyi feltételek keretei között – végezhesse. Az egészségügyi dolgozónak a kötelező jellegű továbbképzések miatt felmerült és igazolt költségeit (tanfolyami díj, utazási költség, szállásköltség stb.) a munkáltató megtérítheti.

Eütev. 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 5 munkanapnál kevesebb és 10 munkanapnál több nem lehet.
(3) Az (1) bekezdés szerint figyelembe vehető idő – ha a pontszerző kötelező továbbképzés időtartama indokolttá teszi –, az egészségügyi dolgozó kérésére két egymást követő évben együttesen is kiadható az előző évben igénybe nem vett figyelembe vehető idő terhére. Ezen idő munkaidőnkénti figyelembevételét az egészségügyi dolgozó a jogosultság évét követő év január 31-ig kezdeményezheti az egészségügyi szolgáltatónál.
(4) Ha az egészségügyi dolgozó munkavégzésre irányuló jogviszonya az egészségügyi szolgáltatónál megszűnik, és másik egészségügyi szolgáltatónál új jogviszonyt létesít, az új munkáltatónál az (1) és (3) bekezdés szerinti szabályzat alapján két egymást követő évben együttesen igénybe vehető időtartamot az egészségügyi dolgozó által a korábbi munkáltatónál az azonos időszakra már igénybe vett időtartammal csökkenteni kell.

Mt. ***229. §***
(1) A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn - de legfeljebb öt éven - keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. A munkaviszonyban töltött idő számításánál - eltérő megállapodás hiányában - a 115. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.
(2) Nem köthető tanulmányi szerződés
a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha
b) a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.
(3) A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.
(4) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.
(5) A munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el.
(6) A munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.
(7) A tanulmányi szerződést a fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna. A munkavállaló felmondása esetén a munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.
(8) Kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186–189. §-a irányadó.

Mt. 55. §
(1) *A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól*
g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,

3. Minősítés

Kjt. 40. §
(1) A közalkalmazottat
a)[*] *vezetőként a vezetői megbízást követő második év elteltével, valamint a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás lejárta előtt legalább három hónappal,*
b) a várakozási idő 65. § (3) bekezdés szerinti csökkentése előtt, kivéve, ha a várakozási idő csökkentése kötelező,
c) a 66. § (1)-(3) bekezdés, a 66/A. § (1) bekezdés, illetve a 79/E. § szerinti garantáltnál

magasabb összegű illetmény megállapítása előtt,
d) a 66. § (8) bekezdés szerinti esetben, illetve
e) kérésére, legkorábban közalkalmazotti jogviszonyának keletkezését, illetve a korábbi minősítését követő három évet követően, illetve közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén,
f) címadományozást megelőzően, illetve
g) gyakornoki ideje alatt a 22. § (15) bekezdésében foglalt esetben
minősíteni kell.
(2) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva is minősítheti a közalkalmazottat.
(3) Nem kerülhet sor a közalkalmazott minősítésére - az (1) bekezdés e) pontban és a (2) bekezdésben foglaltak kivételével -, ha korábbi minősítésének, illetve a közalkalmazotti jogviszonya létesítésének időpontjától tizenkét hónap nem telt el. Ez esetben a korábbi minősítés eredményét kell irányadónak tekinteni.
(4) A minősítés célja a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.
(5) A minősítés a munkáltatói jogkör gyakorlójának feladata. A minősítést az 1. számú melléklet szerinti minősítési lap alkalmazásával kell elvégezni. Végrehajtási rendelet munkakörönként meghatározza a mellékletben foglaltakhoz képest az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további, illetve a minősítésből kizárt szempontokat.
(6) A minősítés a közalkalmazott személyi adatain túl csak a munkakör betöltésével kapcsolatos tényeket és a ténymegállapításokon alapuló értékelést tartalmazhat. A minősített alkalmasságának megítélését a minősítő írásban indokolni köteles.
(7) A minősítés során az egyes minősítési szempontok értékelésekor a következő pontszámokat kell alkalmazni:
a) kiemelkedő minősítés három pont,
b) megfelelő minősítés kettő pont,
c) kevéssé megfelelő minősítés egy pont,
d) nem megfelelő minősítés nulla pont.
(8) A közalkalmazott minősítésének eredményeként kiválóan alkalmas, alkalmas, kevéssé alkalmas, illetve alkalmatlan minősítést kaphat. A minősítés eredményét az egyes minősítési szempontok értékelésekor adható legmagasabb pontszámnak a ténylegesen adott pontszámokhoz viszonyított aránya alapján a következők szerint kell megállapítani:
a) nyolcvantól száz százalékig kiválóan alkalmas,
b) hatvantól hetvenkilenc százalékig alkalmas,
c) harminctól ötvenkilenc százalékig kevéssé alkalmas,
d) harminc százalék alatt alkalmatlan
minősítést kap a közalkalmazott. Ettől eltérően, a közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha legalább egy minősítési szempont értékelése nem megfelelő.
(9) A közalkalmazottal minősítését ismertetni kell, és annak egy példányát az ismertetésekor a közalkalmazottnak át kell adni. A megismerés tényét a közalkalmazott a minősítésen aláírásával igazolja, továbbá feltüntetheti esetleges észrevételeit is.
(10) A minősítési lap egy példányát a közalkalmazotti alapnyilvántartás tartalmazza.
(11) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.
(12) Az e §-ban foglaltakat nem kell alkalmazni, ha törvény a munka értékelésével kapcsolatosan e szabályoktól eltérő rendelkezéseket állapít meg a közalkalmazottak tekintetében, és végrehajtási rendelet a (8) bekezdésben foglaltak szerint meghatározza a minősítési eredménnyel való egyenértékűség feltételeit.

Vhr. III. 3. §
Ha a Pedagógus I. fokozatba besorolt pedagógus nyolc év, az osztatlan tanárképzésben végzett pedagógus hét év szakmai gyakorlattal rendelkezik, saját kezdeményezésére minősítési eljárásban vehet részt. A szakmai gyakorlat idejébe nem számít be a sikertelen minősítő vizsgát követő gyakornoki idő időtartama. Ha a pedagógus a Pedagógus I. fokozatba történő besorolástól számítva kilenc év szakmai gyakorlatot szerzett, a minősítési eljárást le kell folytatni. A minősítési eljárásban való kötelező részvétel teljesítésének időpontját a munkáltató írja elő a Pedagógus I. fokozatba lépést követően a kinevezés, munkaszerződés módosításában.

*(2) **
(3) A minősítési eljárás legfeljebb egy alkalommal megismételhető, ha a minősítési eljárás sikertelen volt. A minősítési eljárás megismétlésére legkorábban - a sikertelen minősítési eljárás befejezésétől számított - két év szakmai gyakorlat megszerzésének évében kerülhet sor. A megismételt minősítési eljárás lefolytatására legkésőbb a Pedagógus I. fokozat megszerzésétől számított tizenegy év szakmai gyakorlat megszerzéséig kerülhet sor.
(4) Ha a megismételt minősítési eljárást nem teljesítő pedagógus pedagógus-munkakörre újabb foglalkoztatási jogviszonyt létesít, a foglalkoztatási jogviszony létesítésétől számított két év elteltével újabb minősítési eljárásban kell részt vennie. Az újabb minősítési eljárás során - a minősítés eredményétől függően - az Nkt. 64. § (8) bekezdését kell alkalmazni.
(5) A sikeres minősítési eljárás alapján a pedagógust Pedagógus II. fokozatba be kell sorolni.

Vhr. III. 3/A. §
Ha az Nkt. 36. § (1) bekezdésben meghatározott nevelési-oktatási intézményben szolgálati viszony keretében pedagógus munkakörben foglalkoztatottnak a szolgálati viszonya megszűnik és legalább nyolc év szakmai gyakorlattal rendelkezik, valamint ezt követően pedagógus munkakörre közalkalmazotti jogviszonyt vagy munkaviszonyt létesít, a pedagógust Pedagógus I. fokozatba kell besorolni és biztosítani kell számára – a Pedagógus II. fokozathoz előírt várakozási idő követelményének mellőzésével – a Pedagógus II. fokozatba lépéshez szükséges minősítési eljárásban való részvételt.

Vhr. III. 4. §
(1) Az a Pedagógus II. fokozatba besorolt pedagógus, aki rendelkezik
a) pedagógus-szakvizsgával és
b) a Pedagógus II. fokozatba történt besorolását követően hat év szakmai gyakorlattal
a Mesterpedagógus fokozatba lépéshez szükséges minősítési eljárásban vehet részt.
(1a) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a Mesterpedagógus fokozat megszerzésére történő jelentkezésekor tett nyilatkozata szerint az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzésben, a pedagógusok minősítő vizsgáján vagy minősítési eljárásában szakértőként részt venni, szaktanácsadói vagy pedagógiai-szakmai szolgáltatási feladatot ellátni szándékozó pedagógus esetében a minősítési eljárás eredményes befejezésének feltétele, hogy az ezzel kapcsolatos, a köznevelési szakértői tevékenység, valamint az érettségi vizsgaelnöki megbízás feltételeiről szóló 15/2015. (III. 13.) EMMI rendeletben [a továbbiakban: 15/2015. (III. 13.) EMMI rendelet] meghatározottak szerinti pedagógus továbbképzésben vegyen részt és azt legkésőbb a pályázat feltöltési határidejének időpontjáig sikeresen befejezze.
(1b) Az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően, a vezetői vagy magasabb vezetői feladatok ellátásához kapcsolódó Mesterprogramot megvalósítani szándékozó pedagógus esetében a minősítési eljárásra való jelentkezésnek és az eljárás eredményes befejezésének feltétele, hogy a pedagógus a jelentkezéskor és az eljárás teljes időtartama alatt rendelkezzen vezetői vagy magasabb vezetői megbízással, vagy – munkaviszonyban foglalkoztatott pedagógus esetén – ennek megfelelő vezetői munkakörrel.
(2) A sikertelenül zárult minősítési eljárás megismétlésére legkorábban a sikertelen minősítési eljárás befejezésétől számított két év szakmai gyakorlat megszerzésének évében kerülhet sor.
(3) Azt a Pedagógus II. fokozatba besorolt pedagógust, aki sikeresen vett részt a minősítési eljárásban és az adott tevékenységhez kapcsolódóan az (1a) vagy (1b) bekezdésben meghatározott egyéb feltételeket sikeresen teljesítette, Mesterpedagógus fokozatba kell besorolni.
(4) A (3) bekezdésben foglaltakon túlmenően a Mesterpedagógus fokozatba való besorolás feltétele, hogy ha a pedagógus szándéka
a) az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzésben, a pedagógusok minősítő vizsgáján vagy minősítési eljárásában szakértőként való részvételre irányul, akkor a 15/2015. (III. 13.) EMMI rendelet szerinti országos szakértői névjegyzéken pedagógiai-szakmai ellenőrzés és pedagógusminősítés szakterületen,
b) a szaktanácsadói feladatok ellátására irányul, akkor a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokról, a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokban való közreműködés feltételeiről szóló 48/2012. (XII. 12.) EMMI rendelet szerinti szaktanácsadói névjegyzéken
szerepeljen.

Vhr. III. 5. §
(1) Az a Pedagógus II. vagy az a Mesterpedagógus fokozatba besorolt pedagógus, aki a munkaköre ellátásához szükséges végzettséghez és szakképzettséghez kapcsolódó szakterületen

szerzett tudományos fokozattal, vagy 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozattal (dr. univ.), továbbá tizennégy év szakmai gyakorlattal rendelkezik, és rendszeres szakmai publikációs tevékenységet folytat, Kutatótanár pályázat alapján minősítésben vehet részt. Ha a Kutatótanári pályázat elbírálása sikeres volt, a pedagógust Kutatótanár fokozatba kell besorolni.
(2) A Kutatótanár fokozatba lépéshez szükséges minősítési eljárás megismétlésére a 3. § (3) bekezdésének első és második mondatában foglaltak szerint kerülhet sor.
(3) Kutatótanár fokozatba
a) az összes köznevelési intézményben pedagógus-munkakörben,valamint
b) az összes Gyvt. hatálya alá tartozó intézményben pedagógus-munkakörben
foglalkoztatottak legfeljebb egy-egy százaléka sorolható be.

4. Összeférhetetlenség

Kjt. 41. §
(1)A közalkalmazott nem létesíthet munkavégzésre irányuló további jogviszonyt, ha az a közalkalmazotti jogviszony alapján betöltött munkakörével összeférhetetlen.
(2) A magasabb vezető, vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult közalkalmazott munkakörével, vezető megbízásával összeférhetetlen
a) * *ha hozzátartozójával [Mt. 294. § (1) bekezdés b) pont] irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,*
b) * *a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.*
(3) * *A (2) bekezdés b) pontja az egészségügyi szolgáltatónál, valamint a helyi önkormányzat által a feladatkörébe tartozó egészségügyi közszolgáltatások ellátására létesített, továbbá az egészségügyért felelős miniszter ágazati irányítási jogkörébe tartozó, egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szervnél létesített közalkalmazotti jogviszonyhoz kapcsolódó munkakörre, magasabb vezetői, vezetői megbízásra nem alkalmazható.*
(4) * *A felsőoktatási intézményben - a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 115. § (12) bekezdésében az intézményi társaságokkal kapcsolatosan előírt korlátozás megtartása mellett - a magasabb vezető és a vezető megbízásával nem összeférhetetlen a gazdasági társaságban betöltött igazgatósági, felügyelőbizottsági tagság.*
(5) * *A (2) bekezdés b) pontjától eltérően a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló törvény szerinti költségvetési kutatóhely által foglalkoztatott közalkalmazott a hasznosító vállalkozásnak - a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával - tagja vagy vezető tisztségviselője lehet, illetve azzal munkavégzésre irányuló további jogviszonyt létesíthet.*

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

Nftv. 88. §
(8)A felsőoktatási intézményben magasabb vezetői és vezetői megbízással rendelkező személy és e személy hozzátartozója intézményi társaságnak nem lehet vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója és felügyelőbizottságának a tagja.

Eütev. 14/D. §
(1) A Kjt. és a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény (a továbbiakban: Haj.) hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál történő foglalkoztatás esetén a Kjt. 41. § (2) bekezdés a) pontja és a Haj. 46. § (2) bekezdés a) pontja nem alkalmazható.
(2) A Kjt. 41. § (2) bekezdés b) pontjában és 41. § (3) bekezdésében, valamint a Haj. 46. § (2) bekezdés b) pontjában és 46. § (3) bekezdésében foglaltak alapján a közalkalmazott vagy a Kjt. 22/B. §-a szerinti vezető állású munkavállaló, illetve honvédelmi alkalmazott a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tiszt-

ségviselői, felügyelőbizottsági tagságot kizárólag a munkáltató fenntartójának jóváhagyásával létesíthet.
(3) A (2) bekezdés szerinti összeférhetetlenség megszüntetésére a Kjt. 44. § (2)–(5) bekezdése és a Haj. 50. § (2)–(5) bekezdése irányadó, azzal az eltéréssel, hogy a Kjt. 44. § (2) bekezdése és a Haj. 50. § (2) bekezdése alapján a fenntartói döntés ellen munkaügyi jogvita kezdeményezhető abban az esetben is, ha a fenntartó nem a közalkalmazott munkáltatója.

5. Címek adományozásának feltétele

Kjt. 39. §
(3) A munkáltató tartósan magas színvonalú munkavégzés vagy kiemelkedő munkateljesítmény esetén
a) a „B", „C" vagy „D" fizetési osztályba besorolt közalkalmazottnak munkatársi, illetve főmunkatársi,
b) az „E", „F", „G", „H", „I" vagy „J" fizetési osztályba besorolt közalkalmazottnak tanácsosi, illetve főtanácsosi
címet adományozhat.

Vhr. I. ***4. §***
(1) A Kjt. 1. számú mellékletének 3.1-3.3. pontja tekintetében a felsőoktatási intézményben létesíthető oktatói - ide nem értve a mesteroktatót - vagy kutatói munkakörökhöz kapcsolódó eltérő minősítési szempontok:
a) az oktatási, kutatási tevékenység ellátása
kiemelkedő - megfelelő - kevéssé megfelelő - nem megfelelő;
b) az oktatáshoz kapcsolódó egyéb tevékenység (így különösen szakdolgozati témavezetés, tudományos diákköri tevékenység, nemzetközi mobilitási programokban való részvétel és oktatás)
kiemelkedő - megfelelő - kevéssé megfelelő - nem megfelelő;
c) publikációs tevékenység, művészeti alkotás, valamint egyéb, szellemi tulajdon védelme alá eső eredmények, sporttevékenységgel, sportszervezéssel kapcsolatos eredmények
kiemelkedő - megfelelő - kevéssé megfelelő - nem megfelelő;
d) intézményi közéleti tevékenység
kiemelkedő - megfelelő - kevéssé megfelelő - nem megfelelő;
e) tudománynépszerűsítési feladatok, konferenciákon való részvétel terén nyújtott aktivitás
kiemelkedő - megfelelő - kevéssé megfelelő - nem megfelelő;
f) pályázatokban való részvétel terén nyújtott aktivitás és az ehhez kapcsolódó forrásteremtő képesség
kiemelkedő - megfelelő - kevéssé megfelelő - nem megfelelő;
g) tehetséggondozás, felzárkóztató tevékenység terén nyújtott aktivitás
kiemelkedő - megfelelő - kevéssé megfelelő - nem megfelelő;
h) doktori képzésben való tevékenység, tudományszervezési feladatokban való részvétel
kiemelkedő - megfelelő - kevéssé megfelelő - nem megfelelő;
i) az oktatói munka hallgatók általi véleményezése az oktatási tevékenység színvonalának általános megítélése kapcsán.

6. Munkavégzés alóli mentesítés

Mt. ***55. §***
(1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
a) keresőképtelensége,
b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint

c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.
(2) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

7. A külföldi kiküldetés

Mt. 146. §
(1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapbér illeti meg.
(2) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

Szja. tv. 7. §
(1) A jövedelem kiszámításánál nem kell figyelembe venni a következő bevételeket:
g)a magánszemélynek adott olyan összeget (utalvány értékét) – ideértve hivatali, üzleti utazás esetén az utazásra, a szállás díjára, külföldi kiküldetés esetén az utazásra, a szállás díjára szolgáló összeget is –, amellyel szemben a magánszemély a juttató részére közvetlenül köteles bizonylattal elszámolni, vagy – ha a kiadást a magánszemély előlegezi meg – ezt a juttató utólag, bizonylattal történő elszámolás alapján a magánszemélynek megtéríti azzal, hogy ez a rendelkezés egyébként nem alkalmazható olyan kiadások esetén, amelyeket e törvény nem ismer el a magánszemélynél költségnek;
q) a hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó utazási jegy ellenértékét, ideértve a szokásosan a jegy árában felszámított étkezés ellenértékét is, továbbá a hivatali, üzleti utazáshoz kapcsolódó szállás ellenértékét, ideértve a szokásosan a szálláshely árában felszámított reggeli étkezés ellenértékét is;
r)– a kiküldetési rendelvény alapján hivatali, üzleti utazás költségtérítése címén a teljesített kilométer-távolság (futásteljesítmény) figyelembevételével az utazásra kapott összeget, feltéve, hogy a térített összeg nem haladja meg a jogszabályban meghatározott, igazolás nélkül elszámolható mértéket;

Vhr. VI.
A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 80. §-ának b) pontjában kapott felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (3) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva, a Kormány a következőket rendeli el:

Vhr. VI. 1. §
A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban: Szja tv.) 3. számú melléklet II. Igazolás nélkül elszámolható költségek fejezet 7. pont a) alpontja szerinti költség a nemzetközi közúti árufuvarozásban és személyszállításban gépkocsivezetőként és

árukísérőként foglalkoztatott magánszemély esetében - amennyiben nem választja a 2. § szerinti elszámolást - napi 60 eurónak megfelelő forintösszeg.

Vhr. VI.
2. § *Az Szja tv. 3. számú melléklet II. Igazolás nélkül elszámolható költségek fejezet 7. pont b) alpontja szerinti költség napi 15 eurónak megfelelő forintösszeg.*

Vhr. VI.
3. § *(1) A kiküldetés időtartama az indulás és az érkezés tényleges időpontja között eltelt idő. Az időtartam megállapítása szempontjából az országhatár átlépését, légi és vízi út esetén az indulás szerinti időpontot egy órával megelőzően, illetőleg az érkezést egy órával követően kell alapul venni azzal, hogy az adott kiküldetésben töltött teljes (24 órás) napokhoz hozzá kell adni a tört napokon kiküldetésben 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 számítási módszer alkalmazási feltételei fennállnak.*
(2) Az (1) bekezdés alkalmazása szempontjából, az ugyanazon a naptári napon kezdődő, ismétlődő, 24 óránál rövidebb, egymást követő kiküldetések esetén az 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 minősül.
(3) Az egyes adóévek között áthúzódó kiküldetés címén kifizetett összeg [ideértve a (2) bekezdés rendelkezése alapján választott egybeszámítás esetét is] adókötelezettsége abban az adóévben keletkezik, amelyben a kifizetés, illetve a kiküldetés elszámolása megtörtént.

Vhr. VI.
4. § *Ez a rendelet 2012. január 1-jén lép hatályba.*

Vhr. VI.
5. § *(1) E rendelet rendelkezéseit - a (2) bekezdésben foglalt eltéréssel - a 2012. január 1-je után kezdődő külföldi kiküldetés esetében kell alkalmazni.*
(2) A 2012. január 1-jén folyamatban lévő külföldi kiküldetés esetében e rendelet rendelkezéseit a külföldi kiküldetésnek a 2011. december 31-ét követő időtartamára, illetve a magánszemélyt erre az időtartamra tekintettel megillető bevételre kell alkalmazni. .

Vhr. VI.
6. § *E rendeletnek a külföldi kiküldetéshez kapcsolódó elismert költségekről szóló 285/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet módosításáról szóló 259/2015. (IX. 10.) Korm. rendelettel (a továbbiakban: Korm. rendelet) megállapított 1. §-át a Korm. rendelet hatálybalépésének napján folyamatban lévő kiküldetésekre is alkalmazni kell.*

8. 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 részvételre, 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 munkáltatóknak 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) a vitatott kérdést érintő kollektív munkaügyi vitában megtartott egyeztető eljárás hét napon belül nem vezetett eredményre, vagy
b) 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:*
a) * *ha az 1. § (1) bekezdésébe, (3) bekezdésébe, a 2. § (1) bekezdésébe vagy a 4. § (2) bekezdésébe ütközik,*
b) * *Alaptörvénybe ütköző cél érdekében,*
c) olyan egyedi munkáltatói intézkedéssel, vagy mulasztással szemben, amelynek megváltoztatására vonatkozó döntés bírósági hatáskörbe tartozik,
d) kollektív szerződésben rögzített megállapodás megváltoztatása érdekében a kollektív szerződés hatályának ideje alatt.
(2) * *Nincs helye sztrájknak az igazságszolgáltatási szerveknél, a Magyar Honvédségnél, a rendvédelmi, 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, de a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál a hivatásos állományúak nem jogosultak a sztrájkjog gyakorlására.*
(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.

***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 közigazgatási és munkaügyi bírósághoz kell benyújtani. Ha a sztrájk jogszerűségének, jogellenességének megállapításánál több közigazgatási és munkaügyi bíróság is érintett, a kérelem elbírálására a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az illetékes.*
(2)A közigazgatási és munkaügyi bíróság öt munkanapon belül, nemperes eljárásban, szükség esetén a felek meghallgatása után dönt. A közigazgatási és munkaügyi bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A fellebbezést az ügy összes iratával együtt a beérkezése napján fel kell terjeszteni a másodfokú bírósághoz.
A másodfokú bíróság öt munkanapon belül dönt.
.

***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.*
(2) A jogszerű sztrájkban résztvevő dolgozót - a (3) bekezdésben írt kivétellel - megilletik a munkaviszonyból eredő jogosultságok.
(3) A sztrájk miatt kiesett munkaidőre - eltérő megállapodás hiányában - a dolgozót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg.
(4) 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.*

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

Mt. 51. §
(3) A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást - a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével - megfelelően módosítani.

Mt. *60. §*
(1) A munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei az 51. § (3) bekezdése szerint nem módosíthatóak, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.
(2) A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Mt. 53. §
(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

Mt. 61.§
(3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

Mt. 113. §
(1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni
a) a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,
b) a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,

Mt. 113. §
(5) A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára - gyermeke hároméves korától négyéves koráig - rendkívüli munkaidő vagy készenlét - a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el.

Mt. 114. §
(1) A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

Mt. 113. §
(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben
a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható.

Mt. 113.§
(3) Az (1) bekezdés a)-b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.
(4) Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi

munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

Mt. 114. §
(2) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.
(3) A fiatal munkavállaló számára
a) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
b) négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet,
c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.
(4) * *A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.*

Mt. 108. § *(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.*

10. Megváltozott munkaképességű közalkalmazottak alkalmazása

Mt. 51. §
(3) * *A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást - a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével - megfelelően módosítani.*

Mt. 51. §
(5) *A fogyatékossággal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról..*

Mt. 53. §
(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

22. § A 23-24. § alkalmazásában megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt,

a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

b) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,

c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy

d) aki fogyatékossági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül

és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a 4 órát eléri.

11. Kinevezéstől eltérő foglalkoztatás

Mt. ***53. §***
(1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.
(2) * *Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.*
(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.
(4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.
(5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

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

12. Felelősségre vonás szabályai

Mt. 56. §
(1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.
(2) Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló – a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó – egyhavi alapbére összegét.
(3) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.
(4) Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.
(5) A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

V. rész

MUNKAIDŐ ÉS PIHENŐIDŐ

Mt. 86. §
(1) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.
(2) Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.
(3) Nem munkaidő
a) - a készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet, továbbá
b) a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

Mt. 87. §
(1)[*] Munkanap: a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.
(2) Az (1) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonkét óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.
(3)[*] Hét: a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

Mt. 88. §
(1) Napi munkaidő: a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott
a) teljes napi munkaidő vagy
b) részmunkaidő.
(2) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.
(3) Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

Mt. 89. §
Éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

Mt. 90. §
A munkáltató tevékenysége
a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és
aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy
ab) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,
b) több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,
c) idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

Mt. 91. §
Készenléti jellegű a munkakör, ha
a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
b) a munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

Napi munkaidő

Mt. 92. §
(1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).
(2) A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló
a) készenléti jellegű munkakört lát el,
b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).
(3) Tulajdonosnak - a (2) bekezdés alkalmazása során - a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik.
(5) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

Munkaidő keret

Mt. ***93. §***
(1) A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.
(2) A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni.
(3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.
(4) A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

Mt. 94. §
(1) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.
(2) A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét
a) a megszakítás nélküli,
b) a több műszakos, valamint
c) az idényjellegű tevékenység keretében,
d) a készenléti jellegű, továbbá
e) a 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben
foglalkoztatott munkavállaló esetében.
(3) [*] *A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap.*
(4) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

Eütev. 12/A. §
(1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára a megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatók esetében az Mt. 94. § (1) bekezdésében foglaltaktól eltérően hathavi munkaidőkeret állapítható meg.
(2) Az egészségügyi szolgáltatóknál az Mt. 98. §-ában meghatározott elszámolási időszak szabályai nem alkalmazhatók.

A munkaidő beosztása

Mt. 96. §
(1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.
(2)[*] A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.
(3) Kötetlen munkarend esetén
a) a 93-112. §-ban, valamint
b) a 134. (1) bekezdés a)-b) pontban
foglaltakat - e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.
(4) A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

Mt. 97. §
(1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.
(2)[*] Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.
(3)[*] A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltató
a) a munkaidőt a napi munkaidőtől,
b) a heti pihenőnapot a 105. § (1) bekezdéstől,
c) a heti pihenőidőt a 106. § (1) bekezdéstől eltérően osztja be.
(4)[*] A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.
(5)[*] A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

Mt. 98. §
(1) A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.
(2)[*] Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (2)-(4) bekezdése, a 94. § és a 95. § megfelelően irányadó.
(3)[*]

Mt. 99. §
(1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.
(2) A munkavállaló beosztás szerinti
a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.
(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerinti
a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,
b) heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra
lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.
(4) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)-(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti
a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott,
b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott
rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.
(6) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.
(7) * *Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát*
a) a 94. § (1) és (2) bekezdés szerint meghatározott időszakon, vagy
b) ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják - kollektív szerződés rendelkezése szerint - tizenkét hónapon
belül átlagban kell figyelembe venni.
(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál - munkaidőkeret hiányában - a szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés b) pont és a (3) bekezdés b) pont nem irányadó.

Mt. 100. §
A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

Eütev.tv. 5.§
(5) * *Az egészségügyi dolgozó által egy naptári héten valamennyi, az e törvény III. fejezetében felsorolt jogviszony alapján végezhető egészségügyi tevékenység együttes időtartama - a 12/B. § (1) bekezdésében, valamint 12/F. § (4) bekezdésében foglalt kivétellel - 6 havi átlagban nem haladhatja meg a heti 60 órát, továbbá az egészségügyi tevékenység együttes 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. Az egészségügyi tevékenység különböző jogviszonyokban eltöltött együttes időtartamának meghatározása során az ügyeleti feladatellátás tekintetében csak az azon belüli tényleges egészségügyi tevékenységvégzés időtartamát kell figyelembe venni.*
(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.

Nktv. 62. § *(5) A nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben pedagógus-munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaidejének nyolcvan százalékát (a továbbiakban: kötött munkaidő) az intézményvezető által – az e törvény keretei között – meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, a munkaidő fennmaradó részében a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.*
(6) A teljes munkaidő ötvenöt–hatvanöt százalékában (a továbbiakban: neveléssel-oktatással lekötött munkaidő) tanórai és egyéb foglalkozások megtartása rendelhető el, amelybe bele kell számítani legfeljebb heti két-két óra időtartamban a pedagógus által ellátott osztályfőnöki, kollégiumi, tanulócsoport-vezetői, vagy munkaközösség vezetéssel összefüggő feladatok, továbbá legfeljebb heti egy óra időtartamban a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítésével összefüggő feladatok időtartamát. E szabályokat kell alkalmazni abban az esetben is, ha e törvény egyes pedagógus munkakörök esetében az e bekezdésben foglaltaktól eltérően határozza meg a munkaidő egyes feladatokra fordítandó részeinek arányát.. A kötött munkaidő fennmaradó részében a pedagógus a nevelés-oktatást előkészítő, nevelés-oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el.
(7) Az intézményvezető a kötött munkaidőben ellátandó feladatok elosztásánál biztosítja az arányos és egyenletes feladatelosztást a nevelőtestület tagjai között.
(8) Az óvodapedagógusnak a kötött munkaidejét a gyermekekkel való közvetlen, a teljes óvodai életet magában foglaló foglalkozásra kell fordítania, a munkaidő fennmaradó részében, legfeljebb heti négy órában a nevelést előkészítő, azzal összefüggő egyéb pedagógiai feladatok, a nevelőtestület munkájában való részvétel, gyakornok szakmai segítése, továbbá eseti helyettesítés rendelhető el az óvodapedagógus számára.

(9) A vezetőpedagógus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje gyakorló óvodában a teljes munkaideje hatvan százaléka, más gyakorló nevelési-oktatási intézményben, gyakorló szakszolgálati intézményben a teljes munkaideje harminc százaléka lehet.
(10) A gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakört betöltő neveléssel-oktatással lekötött munkaideje a teljes munkaideje ötven százaléka.
(11) A gyakornoknak a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje tanítók, általános és középiskolai tanárok esetében a teljes munkaideje ötven százaléka, óvodapedagógusok esetében hatvanöt százaléka lehet.
(11a) Az óvoda-, iskolapszichológus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje – teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetében – heti huszonkettő óra. Az óvoda-, iskolapszichológus a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben végzi a gyermekek, tanulók egyéni vagy csoportos szűrésével, vizsgálatával, konzultációval, tanácsadással (a továbbiakban: közvetlen pszichológiai foglalkozás) kapcsolatos, továbbá a gyermekekkel, tanulókkal, pedagógusokkal és szülőkkel való hatékony együttműködés kialakítását célzó feladatokat. Az óvoda-, iskolapszichológus további heti tíz órában a közvetlen pszichológiai foglalkozások szervezésével, előkészítésével kapcsolatos feladatokat látja el, részt vesz a pedagógiai szakszolgálat óvoda-, iskolapszichológus koordinátora által szervezett szakmai feladatokban, szükség esetén előkészíti a gyermek, tanuló szakellátásba történő irányítását, a munkaidő fennmaradó részében pedig a munkaköréhez szükséges információk feldolgozásával, az óvodai, iskolai dokumentáció elkészítésével kapcsolatos feladatokat, továbbá a szakmai fejlődéséhez szükséges tevékenységeket végez. A közvetlen pszichológiai foglalkozás heti előírt időkerete indokolt esetben a nevelési, tanítási év alatt az egyes hetek között átcsoportosítható. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a koordinátorral való kapcsolattartáson kívül a munkavégzés valamennyi időkerete arányosan csökken.
(12) Az iskolai, kollégiumi könyvtárostanár, könyvtárostanító a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő keretében biztosítja a könyvtár nyitva tartását, a könyvtári órákat. Munkaköri feladatként a kötött munkaidő többi része hetven százaléka – a könyvtár zárva tartása mellett – a munkahelyen végzett könyvtári munkára (az állomány gyarapítása, gondozása, könyvtári kutatómunka), iskolai kapcsolattartásra, a további harminc százaléka a munkahelyen kívül végzett felkészülésre, könyvtári kapcsolatépítésre, állománygyarapításra, továbbá a pedagógus-munkakörrel összefüggő más tevékenység ellátására szolgál.

Vhr. III. 17. §
(1) Nevelési-oktatási intézményben a pedagógus számára a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében
1. foglalkozások, tanítási órák előkészítése,
2. a gyermekek, tanulók teljesítményének értékelése,
3. az intézmény kulturális és sportéletének, versenyeknek, a szabadidő hasznos eltöltésének megszervezése,
4. heti egy órát meghaladó részében a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítésével összefüggő feladatok végrehajtása,
5. előre tervezett beosztás szerint vagy alkalomszerűen gyermekek, tanulók – tanórai és egyéb foglalkozásnak nem minősülő – felügyelete,
6. a tanuló- és gyermekbalesetek megelőzésével kapcsolatos feladatok végrehajtása,
7. a gyermek- és ifjúságvédelemmel összefüggő feladatok végrehajtása,
8. eseti helyettesítés,
9. a pedagógiai tevékenységhez kapcsolódó ügyviteli tevékenység,
10. az intézményi dokumentumok készítése, vezetése,
11. a szülőkkel történő kapcsolattartás, szülői értekezlet, fogadóóra megtartása,
12. az osztályfőnöki, kollégiumi tanulócsoport-vezetői munkával összefüggő tevékenység heti két órát meghaladó része,
13. pedagógusjelölt, gyakornok szakmai segítése, mentorálása,
14. a nevelőtestület, a szakmai munkaközösség munkájában történő részvétel,
15. a munkaközösség-vezetés, tanszakvezetés heti két órát meghaladó része,
16. az intézményfejlesztési és intézményi önértékelési feladatokban való közreműködés,
17. környezeti neveléssel összefüggő feladatok ellátása,
18. iskolai szertár fejlesztése, karbantartása,
19. hangszerkarbantartás megszervezése,
20. különböző feladatellátási helyeken történő alkalmazás esetében a köznevelési intézmény telephelyei közötti utazás,
21. a pedagógiai program célrendszerének megfelelő, az éves munkatervben rögzített, tanórai vagy egyéb foglalkozásnak nem minősülő feladat ellátása,

22. a gyakornok felkészülése a minősítő vizsgára, valamint
23. pedagógus-továbbképzésben való részvétel
rendelhető el.
(1a) Az (1) bekezdés 4., 12. és 15. pontjában meghatározott tevékenység összesen heti négy óra erejéig számít be a kötött munkaidő neveléssel-oktatással lekötött részébe.
(2) Egyéb foglalkozás a tantárgyfelosztásban tervezhető, rendszeres nem tanórai foglalkozás, amely
a) szakkör, érdeklődési kör, önképzőkör,
b) sportkör, tömegsport foglalkozás,
c) egyéni vagy csoportos felzárkóztató, fejlesztő foglalkozás,
d) egyéni vagy csoportos tehetségfejlesztő foglalkozás,
e) napközi,
f) tanulószoba,
g) tanulást, iskolai felkészülést segítő foglalkozás,
h) pályaválasztást segítő foglalkozás,
i) közösségi szolgálattal kapcsolatos foglalkozás,
j) diákönkormányzati foglalkozás,
k) felzárkóztató, tehetség-kibontakoztató, speciális ismereteket adó egyéni vagy csoportos, közösségi fejlesztést megvalósító csoportos, a szabadidő eltöltését szolgáló csoportos, a tanulókkal való törődést és gondoskodást biztosító egyéni, a kollégiumi közösségek működésével összefüggő csoportos kollégiumi, valamint szakkollégiumi foglalkozás,
l) tanulmányi szakmai, kulturális verseny, házi bajnokság, iskolák közötti verseny, bajnokság, valamint
m) az iskola pedagógiai programjában rögzített, a tanítási órák keretében meg nem valósítható osztály- vagy csoportfoglalkozás
lehet.
(2a) Pedagógiai szakszolgálati intézményben a pedagógus számára a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében
1. foglalkozások, vizsgálatok, szűrések, egyéb közvetlen foglalkozások előkészítése,
2. a gyermekek, tanulók fejlődésének, vizsgálati eredményeinek értékelése,
3. szakértői, továbbá a pedagógiai szakszolgálati tevékenység során keletkező vizsgálati és egyéb vélemények készítése,
4. fejlesztési tervek készítése,
5. a tanuló- és gyermekbalesetek megelőzésével kapcsolatos feladatok végrehajtása,
6. eseti helyettesítés,
7. a pedagógiai, szakszolgálati tevékenységhez kapcsolódó ügyviteli tevékenység,
8. az intézményi dokumentumok készítése, vezetése,
9. külső és belső kapcsolattartás,
10. pedagógusjelölt, gyakornok szakmai segítése, mentorálása,
11. a szakalkalmazotti értekezlet, a szakmai munkaközösség munkájában történő részvétel,
12. heti két órát meghaladó időtartamban munkaközösség-vezetés
13. az intézményfejlesztési és intézményi önértékelési feladatokban való közreműködés,
14. feladatvégzési helyek közötti utazás,
15. a gyermek, a tanuló fejlődéséhez szükséges egyéb, pedagógiai szakszolgálati intézményen kívüli tevékenység végzése,
16. a pedagógiai szakszolgálati intézmény folyamatos nyitvatartásának biztosításában való közreműködés,
17. gyakornok esetében a minősítő vizsgára való felkészülés,
18. pedagógus-továbbképzésben való részvétel
rendelhető el.
(3) A kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató határozza meg, hogy melyek azok a feladatok, amelyeket a pedagógusnak a nevelési-oktatási intézményben, pedagógiai szakszolgálat intézményében, és melyek azok a feladatok, amelyeket az intézményen kívül lehet teljesítenie.

***Mt. 113. §** (1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)–(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni*
c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.
(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben
a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.
(3) Az (1) bekezdés a)–b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.
(4) Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

Vhr. IV. 11. §
(1) A teljes napi munkaidőből hat órát kell a munkahelyen töltenie
a) a munkahelyén legalább napi 3 órán át sugárártalomnak kitett közalkalmazottnak,

1. Munkarend, munkaidő beosztás

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

a) Az oktatók

Nftv. 26. §
(1) Az oktató a heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – egyetemi vagy főiskolai tanári munkakörben legalább heti nyolc, docensi munkakörben legalább heti tíz, adjunktus, tanársegéd és mesteroktató munkakörben legalább heti tizenkét órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani. Az oktató munkaideje legalább húsz százalékában tudományos kutatást – a művészet, művészetközvetítés és sporttudomány képzési területen művészeti vagy sportszakmai tevékenységet – folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben – munkaköri feladatként – a munkáltató rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek a felsőoktatási intézmény működésével és igénylik az oktató szakértelmét. A tudományos kutatási tevékenység eredményére vonatkozó adatokat a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban (a továbbiakban: Adatbázis) rögzíteni kell.
(2) A munkáltató a tanításra fordított időt – a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak szerint – legfeljebb negyven százalékkal megemelheti, illetve legfeljebb huszonöt százalékkal csökkentheti. A tanítási idő meghatározásának elveit a foglalkoztatási követelményrendszerben kell meghatározni. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb két félévre szólhat.

Mt. ***100. §***
A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

b) A Könyvtár alkalmazottai

Vhr. II. 12. §
(1) Közművelődési intézmény 2. melléklet szerinti tudományos munkakörben foglalkoztatott
a) tudományos munkatársnak minősülő közalkalmazottja a heti munkaidőkeret 80%-ának,
b) a tudomány kandidátusa, PhD- vagy DLA-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.
(2) A teljes napi munkaidőből 6 órát kell a munkahelyen eltölteni a közalkalmazottnak, ha átlagosan legalább napi 3 órán át egészségkárosító kockázatnak kitett munkahelyen dolgozik.

c) Pedagógusok

***Nktv. 62. §** (5) A nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben pedagógus-munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaidejének nyolcvan százalékát (a továbbiakban: kötött munkaidő) az intézményvezető által – az e törvény keretei között – meghatározott feladatok ellátásával köteles tölteni, a munkaidő fennmaradó részében a munkaideje beosztását vagy felhasználását maga jogosult meghatározni.*
(6) A teljes munkaidő ötvenöt–hatvanöt százalékában (a továbbiakban: neveléssel-oktatással lekötött munkaidő) tanórai és egyéb foglalkozások megtartása rendelhető el, amelybe bele kell számítani legfeljebb heti két-két óra időtartamban a pedagógus által ellátott osztályfőnöki, kollégiumi, tanulócsoport-vezetői, vagy munkaközösség vezetéssel összefüggő feladatok, továbbá legfeljebb heti egy óra időtartamban a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítésével összefüggő feladatok időtartamát. E szabályokat kell alkalmazni abban az esetben is, ha e törvény egyes pedagógus munkakörök esetében az e bekezdésben foglaltaktól eltérően határozza meg a munkaidő egyes feladatokra fordítandó részeinek arányát.. A kötött munkaidő fennmaradó részében a pedagógus a nevelés-oktatást előkészítő, nevelés-oktatással összefüggő egyéb feladatokat, tanulói felügyeletet, továbbá eseti helyettesítést lát el.
(7) Az intézményvezető a kötött munkaidőben ellátandó feladatok elosztásánál biztosítja az arányos és egyenletes feladatelosztást a nevelőtestület tagjai között.
(8) Az óvodapedagógusnak a kötött munkaidejét a gyermekekkel való közvetlen, a teljes óvodai életet magában foglaló foglalkozásra kell fordítania, a munkaidő fennmaradó részében, legfeljebb heti négy órában a nevelést előkészítő, azzal összefüggő egyéb pedagógiai feladatok, a nevelőtestület munkájában való részvétel, gyakornok szakmai segítése, továbbá eseti helyettesítés rendelhető el az óvodapedagógus számára.
(9) A vezetőpedagógus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje gyakorló óvodában a teljes munkaideje hatvan százaléka, más gyakorló nevelési-oktatási intézményben, gyakorló szakszolgálati intézményben a teljes munkaideje harminc százaléka lehet.
(10) A gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakört betöltő neveléssel-oktatással lekötött munkaideje a teljes munkaideje ötven százaléka.
(11) A gyakornoknak a neveléssel-oktatással lekötött munkaideje tanítók, általános és középiskolai tanárok esetében a teljes munkaideje ötven százaléka, óvodapedagógusok esetében hatvanöt százaléka lehet.
(11a) Az óvoda-, iskolapszichológus neveléssel-oktatással lekötött munkaideje – teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetében – heti huszonkettő óra. Az óvoda-, iskolapszichológus a neveléssel-oktatással lekötött munkaidőben végzi a gyermekek, tanulók egyéni vagy csoportos szűrésével, vizsgálatával, konzultációval, tanácsadással (a továbbiakban: közvetlen pszichológiai foglalkozás) kapcsolatos, továbbá a gyermekekkel, tanulókkal, pedagógusokkal és szülőkkel való hatékony együttműködés kialakítását célzó feladatokat. Az óvoda-, iskolapszichológus további heti tíz órában a közvetlen pszichológiai foglalkozások szervezésével, előkészítésével kapcsolatos feladatokat látja el, részt vesz a pedagógiai szakszolgálat óvoda-, iskolapszichológus koordinátora által szervezett szakmai feladatokban, szükség esetén előkészíti a gyermek, tanuló szakellátásba történő irányítását, a munkaidő fennmaradó részében pedig a munkaköréhez szükséges információk feldolgozásával, az óvodai, iskolai dokumentáció elkészítésével kapcsolatos feladatokat, továbbá a szakmai fejlődéséhez szükséges tevékenységeket végez. A közvetlen pszichológiai foglalkozás heti előírt időkerete indokolt esetben a nevelési, tanítási év alatt az egyes hetek között átcsoportosítható. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a koordinátorral való kapcsolattartáson kívül a munkavégzés valamennyi időkerete arányosan csökken.
(12) Az iskolai, kollégiumi könyvtárostanár, könyvtárostanító a neveléssel-oktatással lekötött munkaidő keretében biztosítja a könyvtár nyitva tartását, a könyvtári órákat. Munkaköri feladatként a kötött munkaidő többi része hetven százaléka – a könyvtár zárva tartása mellett – a munkahelyen végzett könyvtári munkára (az állomány gyarapítása, gondozása, könyvtári kutatómunka), iskolai kapcsolattartásra, a további harminc százaléka a munkahelyen kívül végzett felkészülésre, könyvtári kapcsolatépítésre, állománygyarapításra, továbbá a pedagógus-munkakörrel összefüggő más tevékenység ellátására szolgál.

Vhr. III. 17. § *(1) Nevelési-oktatási intézményben a pedagógus számára a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében*
1. foglalkozások, tanítási órák előkészítése,
2. a gyermekek, tanulók teljesítményének értékelése,
3. az intézmény kulturális és sportéletének, versenyeknek, a szabadidő hasznos eltöltésének megszervezése,
4. heti egy órát meghaladó részében a tanulók nevelési-oktatási intézményen belüli önszerveződésének segítésével összefüggő feladatok végrehajtása,
5. előre tervezett beosztás szerint vagy alkalomszerűen gyermekek, tanulók – tanórai és egyéb foglalkozásnak nem minősülő – felügyelete,
6. a tanuló- és gyermekbalesetek megelőzésével kapcsolatos feladatok végrehajtása,
7. a gyermek- és ifjúságvédelemmel összefüggő feladatok végrehajtása,
8. eseti helyettesítés,
9. a pedagógiai tevékenységhez kapcsolódó ügyviteli tevékenység,
10. az intézményi dokumentumok készítése, vezetése,
11. a szülőkkel történő kapcsolattartás, szülői értekezlet, fogadóóra megtartása,
12. az osztályfőnöki, kollégiumi tanulócsoport-vezetői munkával összefüggő tevékenység heti két órát meghaladó része,
13. pedagógusjelölt, gyakornok szakmai segítése, mentorálása,
14. a nevelőtestület, a szakmai munkaközösség munkájában történő részvétel,
15. a munkaközösség-vezetés, tanszakvezetés heti két órát meghaladó része,
16. az intézményfejlesztési és intézményi önértékelési feladatokban való közreműködés,
17. környezeti neveléssel összefüggő feladatok ellátása,
18. iskolai szertár fejlesztése, karbantartása,
19. hangszerkarbantartás megszervezése,
20. különböző feladatellátási helyeken történő alkalmazás esetében a köznevelési intézmény telephelyei közötti utazás,
21. a pedagógiai program célrendszerének megfelelő, az éves munkatervben rögzített, tanórai vagy egyéb foglalkozásnak nem minősülő feladat ellátása,
22. a gyakornok felkészülése a minősítő vizsgára, valamint
23. pedagógus-továbbképzésben való részvétel rendelhető el.
(1a) Az (1) bekezdés 4., 12. és 15. pontjában meghatározott tevékenység összesen heti négy óra erejéig számít be a kötött munkaidő neveléssel-oktatással lekötött részébe.
(2) Egyéb foglalkozás a tantárgyfelosztásban tervezhető, rendszeres nem tanórai foglalkozás, amely
a) szakkör, érdeklődési kör, önképzőkör,
b) sportkör, tömegsport foglalkozás,
c) egyéni vagy csoportos felzárkóztató, fejlesztő foglalkozás,
d) egyéni vagy csoportos tehetségfejlesztő foglalkozás,
e) napközi,
f) tanulószoba,
g) tanulást, iskolai felkészülést segítő foglalkozás,
h) pályaválasztást segítő foglalkozás,
i) közösségi szolgálattal kapcsolatos foglalkozás,
j) diákönkormányzati foglalkozás,
k) felzárkóztató, tehetség-kibontakoztató, speciális ismereteket adó egyéni vagy csoportos, közösségi fejlesztést megvalósító csoportos, a szabadidő eltöltését szolgáló csoportos, a tanulókkal való törődést és gondoskodást biztosító egyéni, a kollégiumi közösségek működésével ös--szefüggő csoportos kollégiumi, valamint szakkollégiumi foglalkozás,
l) tanulmányi szakmai, kulturális verseny, házi bajnokság, iskolák közötti verseny, bajnokság, valamint
m) az iskola pedagógiai programjában rögzített, a tanítási órák keretében meg nem valósítható osztály- vagy csoportfoglalkozás lehet.
(2a) Pedagógiai szakszolgálati intézményben a pedagógus számára a kötött munkaidőnek neveléssel-oktatással le nem kötött részében
1. foglalkozások, vizsgálatok, szűrések, egyéb közvetlen foglalkozások előkészítése,
2. a gyermekek, tanulók fejlődésének, vizsgálati eredményeinek értékelése,
3. szakértői, továbbá a pedagógiai szakszolgálati tevékenység során keletkező vizsgálati és egyéb vélemények készítése,
4. fejlesztési tervek készítése,

5. a tanuló- és gyermekbalesetek megelőzésével kapcsolatos feladatok végrehajtása,
6. eseti helyettesítés,
7. a pedagógiai, szakszolgálati tevékenységhez kapcsolódó ügyviteli tevékenység,
8. az intézményi dokumentumok készítése, vezetése,
9. külső és belső kapcsolattartás,
10. pedagógusjelölt, gyakornok szakmai segítése, mentorálása,
11. a szakalkalmazotti értekezlet, a szakmai munkaközösség munkájában történő részvétel,
12. heti két órát meghaladó időtartamban munkaközösség-vezetés
13. az intézményfejlesztési és intézményi önértékelési feladatokban való közreműködés,
14. feladatvégzési helyek közötti utazás,
15. a gyermek, a tanuló fejlődéséhez szükséges egyéb, pedagógiai szakszolgálati intézményen kívüli tevékenység végzése,
16. a pedagógiai szakszolgálati intézmény folyamatos nyitvatartásának biztosításában való közreműködés,
17. gyakornok esetében a minősítő vizsgára való felkészülés,
18. pedagógus-továbbképzésben való részvétel rendelhető el.
(3) A kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató határozza meg, hogy melyek azok a feladatok, amelyeket a pedagógusnak a nevelési-oktatási intézményben, pedagógiai szakszolgálat intézményében, és melyek azok a feladatok, amelyeket az intézményen kívül lehet teljesítenie.

d) Sugárzásártalomnak kitett munkahelyek

Mt. 113. § *(1) A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)–(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni*
c) a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.
(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben
a) egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
b) a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
c) rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.
(3) Az (1) bekezdés a)–b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el
(4) Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

Vhr. IV. *11. §*
(1) A teljes napi munkaidőből hat órát kell a munkahelyen töltenie
a) a munkahelyén legalább napi 3 órán át sugárártalomnak kitett közalkalmazottnak,

e) Betegellátással összefüggő munkakörökben dolgozók

Eütev. tv. 12. §
(1) Ha az egészségügyi szolgáltató tevékenysége az Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 90. § a) pontja alapján megszakítás nélküli (a továbbiakban: megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltató), az alkalmazott egészségügyi dolgozó egészségügyi tevékenységet
a) műszakbeosztás szerinti munkarendben,
b) egészségügyi ügyelet keretében,
c) készenlét útján vagy
d) rendkívüli munkavégzés keretében
végezhet.
(2) Ha 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 hozzáférhetők, több műszakot kell szervezni.

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

Eütev. tv. 12/A. §
(1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára a megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatók esetében az Mt. 94. § (1) bekezdésében foglaltaktól eltérően hathavi munkaidőkeret állapítható meg.
(2) Az egészségügyi szolgáltatóknál az Mt. 98. §-ában meghatározott elszámolási időszak szabályai nem alkalmazhatók.

Eütev. tv. 12/B. §
(1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó a munkaidőkeret átlagában számított heti 48 órás, a munkáltató által elrendelhető munkaidőn felül többletmunkát vállalhat (a továbbiakban: önként vállalt többletmunka), amelynek mértéke nem haladhatja meg a munkaidőkeret átlagában a heti 12 órát, illetve ha a többletmunka kizárólag egészségügyi ügyelet ellátására irányul, akkor a heti 24 órát.
(2) 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 az önként vállalt többletmunka vállalásával összefüggésben.
(3) Az önként vállalt többletmunkáról a munkáltató és az alkalmazott egészségügyi dolgozó megállapodást köt. A megállapodást írásba kell foglalni. A megállapodást
a) határozatlan időre vagy
b) határozott időre, legalább a munkáltatónál irányadó munkaidőkeret tartamára, munkaidőkeret hiányában egy hónapos határozott időre
lehet megkötni.
(4) Az önként vállalt többletmunkára irányuló megállapodásban
a) meg kell határozni egész órában kifejezve, a törvényes maximális óraszámig az alkalmazott egészségügyi dolgozó által önként vállalt többletmunka mértékét, és ezen belül az előre tervezetten beosztható és – amennyiben az annak elrendelésére alapot adó ok bekövetkezik – előre nem tervezett rendkívüli munkára igénybe vehető önként vállalt többletmunka időtartamát,
b) meg lehet határozni az e törvényben foglaltaknál magasabb díjazást.
(5) Az önként vállalt többletmunkára irányuló megállapodást – a felek vagy kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – a felmondás közlésének időpontját követő hónap utolsó napjával felmondhatja
a) a határozatlan időre szóló megállapodás esetében bármelyik fél indokolás nélkül,
b) a határozott időre szóló megállapodás esetében
ba) az alkalmazott egészségügyi dolgozó abban az esetben, ha a megállapodás teljesítése – a megkötését követően bekövetkezett, illetve ismertté vált okból – személyi, családi vagy egyéb körülményeire tekintettel rá nézve aránytalan sérelemmel járna,
bb) a munkáltató abban az esetben, ha a munkáltató a megállapodás megkötését követően felmerült új körülmények alapján a folyamatos ellátást a megállapodás szerinti munkaszervezési eszközök nélkül is biztosítani tudja.
(6) A munkáltató az önként vállalt többletmunkáról nyilvántartást köteles vezetni, amely havonkénti bontásban tartalmazza:
a) azon egészségügyi dolgozók nevét, akivel önként vállalt többletmunkáról megállapodást kötött,
b) az általuk vállalt többletmunka órakeretét a (4) bekezdés a) pontja szerinti bontásban,
c) a vállalt órakeret terhére ténylegesen elrendelt munkaidőt.
(7) Az önként vállalt többletmunkáról vezetett nyilvántartást az egészségügyi szolgáltató az egészségügyi hatósági és igazgatási tevékenységről szóló 1991. évi XI. törvény 6. § (1) bekezdés e) pontja szerinti nyilvántartási adatok körében közli az egészségügyi államigazgatási szervvel. Az egészségügyi államigazgatási szerv az egészségügyi dolgozó egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez való jogával vagy az ellátottak biztonságával összefüggő okok alapján – különös tekintettel a több vagy többfajta jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó 5. § (5) bekezdésben rögzített tevékenységvégzési korlátozására – a (8)–(9) bekezdésben foglaltak szerint megtilthatja vagy korlátozhatja az adott alkalmazott egészségügyi dolgozónak a munkaidőkeret átlagában a heti 48 órát meghaladó munkavégzését.

(8) Az egészségügyi dolgozó heti 48 órát meghaladó munkavégzésének korlátozását vagy megtiltását
a) az egészségügyi dolgozó egészségi állapotában, különösen teherbírásában vagy egyéb, munkavégzési képességét érintő személyi körülményében beállt változásra tekintettel vagy
b) az ellátottak biztonságával összefüggő okok alapján
a munkáltató felett szakmai felügyeletet gyakorló egészségügyi államigazgatási szerv hivatalból vagy az egészségügyi dolgozó, a munkáltató, az egészségbiztosítási szerv vagy a működési nyilvántartást vezető szerv kezdeményezése alapján állapítja meg.
(9) A (8) bekezdés szerinti határozat határozott ideig, de legfeljebb hat hónapig hatályos. A határozatot az első fokon eljáró szerv az egészségügyi dolgozó ügyfél kérelmére hatályossága alatt bármikor – de legfeljebb két alkalommal – soron kívül felülvizsgálja. A határozat nem nyilvánítható fellebbezésre való tekintet nélkül végrehajthatónak.

Eütev. tv. 12/C. §
(1) Ügyeleti feladatellátásra
a) a 12/D. § (2) bekezdése szerint munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidőben,
b) a munkáltató által a 12/D. § (3) bekezdése alapján, vagy
c) a 12/B. § alapján önként vállalt többletmunka terhére
elrendelt egészségügyi ügyelet keretében kerülhet sor.
(2) A munkáltató az alkalmazott egészségügyi dolgozót egészségügyi ügyeletre és készenlétre együttesen összesen havonta legfeljebb tizennégy alkalommal oszthatja be. Munkaidőkeret alkalmazása esetén e korlátozást a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.
(3) Készenléti jellegű munkakör állapítható meg, ha az egészségügyi dolgozó foglalkoztatására
a) kizárólag ügyeleti feladatok, vagy
b) az Eütv. 94. §-ában meghatározott mentési feladatok
ellátása érdekében kerül sor.

Eütev. 12/D. §
(1) Az egészségügyi ügyeletben történő munkavégzés – az Mt. 107. § d) pontjában foglaltaktól eltérően – nem minősül rendkívüli munkavégzésnek.
(2) A munkáltató a heti 40 órás teljes munkaidőben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó rendes munkaideje terhére naptári hetenként legfeljebb 16 óra egészségügyi ügyeletet rendelhet el. A rendes munkaidő terhére beosztott egészségügyi ügyeletnek az egészségügyi szolgáltató, illetve az adott szervezeti egység Eütv. 93. § szerinti ügyeleti szolgálatának időtartamára kell esnie.
(3) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára – a heti 40 órás rendes munkaidőn felül – naptári évenként legfeljebb 416 óra egészségügyi ügyelet rendelhető el azzal, hogy a rendkívüli munkavégzés és az elrendelt egészségügyi ügyelet együttes időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a 416 órát.

Eütev. 12/E. §
(1) Az egészségügyi dolgozó készenlétre az egészségügyi szolgáltató napi munkarendjén kívüli időszakban, vagy – megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltató esetében – az Mt. 97. § (2) bekezdésében foglalt általános munkarendje alapulvételével meghatározott napi munkarend szerinti munkaidő befejezésétől a következő napi munkarend szerinti munkaidő kezdetéig osztható be.
(2) Készenlét az Mt. 112. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően – a 12/C. § (2) bekezdésében foglalt korlátozásra is figyelemmel – havonta legfeljebb tíz alkalommal rendelhető el. Munkaidőkeret alkalmazása esetén a havonta elrendelhető készenlétek számát a munkaidőkeret átlagában kell figyelembe venni.
(3) Egészségügyi tevékenység végzésére irányuló készenlét esetében az Mt. 113. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmazott egészségügyi dolgozó tekintetében az Mt. 113. § (2) bekezdés c) pontjában foglaltaktól eltérően készenlét rendelhető el.
(4) Ha a készenlét alatti munkavégzés elrendelésére önként vállalt többletmunka terhére kerül sor, a készenlét alatti munkavégzés az Mt. 107. § a) pontjától eltérően nem minősül rendkívüli munkának. Készenlét alatti munkavégzés esetén munkaidőnek minősül a munkavégzésre való behívás időpontjától a munkavégzés befejezéséig terjedő idő.

Eütev. 12/F. §
(1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozó beosztás szerinti napi munkaideje – az Mt. 99. § (2) bekezdés a) pontjában foglaltaktól eltérően, a (2) bekezdésben foglaltak szerint – a 12 órát akkor

haladhatja meg, ha az egészségügyi dolgozó a 12 órát meghaladó munkaidejében kizárólag egészségügyi ügyeletet lát el.
(2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben az alkalmazott egészségügyi dolgozó napi 12 órát meghaladó munkaideje beosztható
a) 12/B. § (1) bekezdése szerinti keret terhére, ha a felek között önként vállalt többletmunkára kötött megállapodás van hatályban vagy
b) két naptári hetente legfeljebb egy alkalommal a 12/D. § (2) bekezdése alapján a rendes munkaidő, vagy a 12/D. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi ügyeleti keret terhére.
(2a)[41] Amennyiben a munkaidőbeosztás alapján az egészségügyi dolgozó munkaideje a munkaidőkeret átlagában számított heti 48 órát várhatóan meghaladja, az önként vállalt többletmunka óráit elődlegesen a (2) bekezdés szerinti, napi 12 órát meghaladóan elrendelt egészségügyi ügyelet beosztására kell felhasználni, továbbá a (2) bekezdés b) pontja alkalmazásában az egészségügyi dolgozó a 12/D. § (3) bekezdése szerinti keret terhére csak akkor osztható be, ha a munkáltató
a) a 12/D. § (2) bekezdése szerinti keretet már kimerítette, vagy legkésőbb a (2) bekezdés szerinti ügyelet tartama alatt kimeríti, vagy
b) a 12/D. § (2) bekezdése szerinti keret terhére történő beosztás lehetőségével nem él.
(3) A heti munkaidő – az önként vállalt többletmunkáról szóló megállapodást kötött alkalmazott egészségügyi dolgozó esete kivételével – a munkáltató rendelkezése szerint a munkaidőkeret átlagában a 48 órát nem haladhatja meg azzal, hogy ennek terhére a munkáltató a napi munkarend szerinti munkaidőn túl
a) rendkívüli munkavégzést vagy
b) egészségügyi ügyeletet
rendelhet el.
(4) A rendes munkaidő, a 12/D. § (3) bekezdése szerinti keret terhére elrendelt egészségügyi ügyelet, valamint az önként vállalt többletmunka együttes időtartama – munkaidőkeret alkalmazása esetén annak átlagában – az Mt. 99. § (2) bekezdés b) pontjában, valamint 135. § (5) bekezdésében foglaltaktól eltérően nem haladhatja meg
a) a heti hatvan órát, vagy
b) ha az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeletet is ellát, a heti hetvenkét órát.
(5) Az Mt. 99. § (5) bekezdésében foglaltaktól eltérően az alkalmazott egészségügyi dolgozó munkaidejének az (1) és (2) bekezdésben foglaltak szerinti legmagasabb mértékére vonatkozó szabály alkalmazásakor munkaidőnek tekintendő az egészségügyi ügyelet teljes időtartama. A heti munkaidő (3) és (4) bekezdésben meghatározott legmagasabb időtartamába az egészségügyi ügyelet teljes időtartamát, valamint az egészségügyi ügyeleten kívül elrendelt rendkívüli munkavégzés időtartamát is be kell számítani.

Eütev. 12/G. §
(1) Az egészségügyi tevékenység befejezése és a következő, munkarend szerint megkezdett egészségügyi tevékenység között legalább tizenegy óra időtartamú megszakítás nélküli pihenőidőt kell biztosítani, amely a megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatók esetében a felek megállapodása alapján legalább nyolc óra időtartamú megszakítás nélküli pihenőidőre csökkenthető. Egészségügyi ügyelet esetén ezt a pihenőidőt közvetlenül az egészségügyi ügyelet befejezését követően kell kiadni.
(2) Az Mt. 113. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmazott egészségügyi dolgozó tekintetében az Mt. 113. § (2) bekezdés b) pontjában foglaltaktól eltérően a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók feltéve, hogy az alkalmazott egészségügyi dolgozó munkaköri feladataként munkaidejének legalább ötven százalékában ügyeleti feladatokat lát el azzal, hogy hat nap munkavégzést követően legalább egy pihenőnap kiadása kötelező.

Eütev. 12/H. §
Az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszony alapján oktatói feladatokat is ellátó egészségügyi dolgozók tekintetében a 12/F–12/G. §-ban foglaltakat az oktatói és az egészségügyi tevékenység együttes végzésére kell alkalmazni.

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 5 munkanapnál kevesebb és 10 munkanapnál több nem lehet.

(3) Az (1) bekezdés szerint figyelembe vehető idő – ha a pontszerző kötelező továbbképzés időtartama indokolttá teszi –, az egészségügyi dolgozó kérésére két egymást követő évben együttesen is kiadható az előző évben igénybe nem vett figyelembe vehető idő terhére. Ezen idő munkaidőnkénti figyelembevételét az egészségügyi dolgozó a jogosultság évét követő év január 31-ig kezdeményezheti az egészségügyi szolgáltatónál.
(4) Ha az egészségügyi dolgozó munkavégzésre irányuló jogviszonya az egészségügyi szolgáltatónál megszűnik, és másik egészségügyi szolgáltatónál új jogviszonyt létesít, az új munkáltatónál az (1) és (3) bekezdés szerinti szabályzat alapján két egymást követő évben együttesen igénybe vehető időtartamot az egészségügyi dolgozó által a korábbi munkáltatónál az azonos időszakra már igénybe vett időtartammal csökkenteni kell.

47/2004. (V. 11.) EszCsM rendelet egészségügyi ellátás folyamatos működtetésének egyes szervezési kérdéseiről

***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 biztosítani, a melléklet tartalmazza.
Készenlét

***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 megkezdeni, 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 nevéről, 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.
Ügyelet

***10. §** (1) A szakorvos jelölt felügyeletének típusai az ügyeleti ellátás keretében:*
a) személyes jelenlét mellett végzett felügyelet: a felügyeleti tevékenység az adott szakterületnek megfelelő szakvizsgával rendelkező szakorvos személyes jelenlétével biztosított;
b) telefonos elérhetőség melletti felügyelet: a felügyeleti tevékenység az adott szakterületnek megfelelő szakvizsgával rendelkező szakorvos folyamatos telefonos rendelkezésre állásával, telefonos konzultáció lehetőségének biztosításával valósul meg;
c) behívásos rendszer keretében megvalósított felügyelet: az adott szakterületnek megfelelő szakvizsgával rendelkező szakorvos folyamatos rendelkezésre állásával, telefonos konzultáció biztosításával, szükség esetén személyes megjelenés legfeljebb 40 percen belüli biztosításával megvalósított felügyelet.
(2) Az egészségügyi szolgáltató ügyeleti-készenléti szabályzatban rögzíti
a) az ügyeleti, illetve készenléti szolgálat rendjét,
b) az egyes osztályokra, részlegekre vonatkozó ügyeleti-készenléti szervezési feladatokat,
c) az ügyeleti-készenléti szolgálatot ellátók létszámát, szakmai összetételét, ügyviteli feladatait,
d) az átadás-átvétel módját,
e) az ügyeleti naplóra vonatkozó rendelkezéseket, valamint
f) – az e rendeletben foglaltakra figyelemmel – az ügyeleti ellátásban résztvevő szakorvos jelöltek felügyeletének típusát, módját.
(3) Az Eütv. 93. §-ában foglaltakra figyelemmel ügyeleti feladat

a) az ügyeleti szolgálat felvétele,
b) az egészségügyi szolgáltató fekvőbetegeivel kapcsolatos feladatok ellátása,
c) új betegek felvételével kapcsolatos feladatok, ideértve annak eldöntését, hogy az ellátást fekvő- vagy járóbeteg-ellátásként kell biztosítani,
d) az ellátásra jelentkező betegek ellátása, illetve szükség esetén az állapotuk által indokolt más egészségügyi szolgáltatóhoz utalása,
e) a halottakkal kapcsolatos feladatok ellátása,
f) az ügyeleti szolgálat átadása.

***11. §** (1) Az ügyeletbe lépő orvos az ügyeleti szolgálat felvételekor tájékozódik*
a) az ügyeleti feladatokkal érintett osztályokon/részlegeken fekvő betegek számáról,
b) a műtéten vagy más invazív beavatkozáson, illetve transzfúzión átesett betegek állapotáról,
c) a szoros megfigyelést és előre láthatóan orvosi beavatkozást igénylő, illetve súlyosabb vagy változó állapotú betegekről,
d) az ügyeletet megelőző műszak, illetve ügyelet során felvett betegekről,
e) az ügyelet során elvégzendő vizsgálatokról, illetve orvosi beavatkozásokról,
f) a szolgálatban lévő szakdolgozókról, illetve a szolgáltatónál az ügyeleti szolgálattal párhuzamosan szervezett egyéb ellátásokról.
(2) Az ügyeletet ellátó orvos a fekvőbetegekkel kapcsolatos feladatok keretében
a) állapotrosszabbodás esetén megteszi a szükséges intézkedéseket, így különösen vizsgálatot és terápiás beavatkozást végez, diagnosztikai vizsgálatot rendel el, konziliumot kezdeményez,
b) az (1) bekezdés b) és c) pontjában foglalt esetekben az ügyeleti szolgálat megkezdését követően és leadását megelőzően tájékozódó vizitet tart.
(3) Az ügyelet során az ügyeletes orvos
a) 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,
b) dönt és intézkedik a beteg
ba) ambuláns ellátásáról,
bb) megfigyeléséről,
bc) intézeti felvételéről,
bd) más egészségügyi szolgáltatóhoz történő átszállításáról,
c) a bc) pontban foglalt esetben elrendeli, illetve elvégzi a nem halasztható diagnosztikus és terápiás beavatkozásokat, illetve – ha jogszabály másként nem rendelkezik – a beteg panaszmentessége esetén is az állapotának, a beutalási kórismének megfelelő gyakorisággal ellenőrzi a beteg állapotát,
d) rögzíti a betegdokumentációban a beteg állapotát és az ügyelet idején elrendelt, illetve elvégzett vizsgálatokat és beavatkozásokat,
e) 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
a) irányítja, szervezi az egészségügyi szolgáltatónál az ügyeleti időre eső valamennyi műszakban, illetve ügyeletben vagy készenlétben szolgálatot teljesítő dolgozóját,
b) az a) pont szerinti dolgozók részére – figyelemmel az Eütv. 130. §-ra – utasítást adhat,
c) dönt a felmerült vitás kérdésekben,

d) intézkedik az egészségügyi szolgáltató működésében beálló esetleges zavarok megszüntetése iránt.
(5) Ügyeleti szolgálatban az az orvos, illetve más egészségügyi dolgozó vehet részt, aki
a) a feladatok ellátására jogosító szakképesítéssel rendelkezik, vagy
b) 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.

***12/A. §** (1) Szakorvos jelölt ügyeleti tevékenységet felügyelet biztosítása nélkül nem láthat el.*
(2) A (4) és (6) bekezdésben foglalt kivétellel a törzsképzési idejét töltő szakorvos jelölt ügyeleti tevékenységbe csak abban az esetben vonható be, ha a törzsképzési időszakra előírt sürgősségi gyakorlatot teljesítette.
(3) A (4) bekezdésben foglalt kivétellel a törzsképzési idejét töltő szakorvos jelölt ügyeleti tevékenységet csak a 10. § (1) bekezdés a) pontja szerinti felügyelet biztosítása mellett végezhet.
(4) A (2) és (3) bekezdésben foglaltakat nem kell alkalmazni a szakfogorvos képzésben részt vevőkre.
(5) A szakgyakorlati idejét töltő szakorvos jelölt felügyeletét a 10. § (1) bekezdés a) pontja szerinti módon kell biztosítani
a) az intenzív osztályon a progresszivitás második szintjétől,
b) a traumatológiai osztályon a progresszivitás második szintjétől és
c) a perinatális intenzív centrumokban.
(6) Tutora javaslata alapján a törzsképzési idejét töltő szakorvos jelölt szakképzésének szakirányán belül ügyeleti tevékenységbe abban az esetben vonható be, ha a törzsképzési időszakra előírt gyakorlatból három hónapot teljesített.

***13. §** (1) Az egészségügyi szolgáltató az ügyeleti ellátást*
a) osztályos ügyeleti,
b) összevont osztályos ügyeleti (mátrix),
c) sürgősségi ügyeleti,
d) eseti ügyeleti, illetve
e) 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.
(6) Az alapellátási ügyelet keretében
a) háziorvosi,
b) házi gyermekorvosi, illetve
c) fogorvosi ellátás
történik.

***14. §** (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.*
(5) Az ügyeleti idő átlagosan 50%-át meghaladó feladatok esetén műszakot kell szervezni.

***19. §** (1) A sürgősségi osztályon történik*
a) a sürgősségi ellátásra jelentkező betegek fogadása, vizsgálata;
b) a sürgősségi ellátásra jelentkező betegek állapotának stabilizálása;
c) az elsődleges diagnózis felállítása;
d) az alapvető terápiás beavatkozások elvégzése;
e) döntés a beteg

ea) ellátást követő hazabocsátásáról,
eb) intenzív osztályon történő elhelyezéséről, illetve a szolgáltató más osztályára történő felvételéről,
ec) más, a beteg állapota által indokolt ellátási szinten működő egészségügyi szolgáltatóhoz történő továbbküldéséről;
f) a legfeljebb 24 óra alatti végleges ellátás, illetve a megfigyelést igénylő esetek ellátása és a betegnek közvetlenül az osztályról történő elbocsátása.
(2) Speciális sürgősségi centrumot egy-egy térség ellátására az egyetemek, egyes országos gyógyintézetek és országos társ-gyógyintézetek, illetve speciális kórházi osztállyal rendelkező egészségügyi szolgáltatók a következő szakterületeken működtetnek:
a) szívsebészet a progresszivitás harmadik szintjén,
b) haemodinamikával rendelkező (invazív) kardiológia a progresszivitás második és harmadik szintjén,
c) toxikológia a progresszivitás harmadik szintjén,
d) gyermek és felnőtt égéssebészet a progresszivitás második és harmadik szintjén,
e) idegsebészet a progresszivitás harmadik szintjén,
f) neurológia stroke ellátással együtt a progresszivitás második és harmadik szintjén, illetve
g) infektológia a progresszivitás harmadik szintjén.
(3) Speciális akut ellátási centrumot egy-egy térség ellátására reumatológia szakterületen a progresszivitás harmadik szintjén levő országos gyógyintézetek és országos társ-gyógyintézetek működtetnek.

***19/A. §** (1) Az országos tisztifőorvos a 18. § (2) bekezdése szerinti fekvőbeteg-szakellátás keretén belül szervezett sürgősségi betegellátó rendszerről, valamint annak területi rendjéről országos adatbázist működtet, amely a sürgősségi betegellátó rendszeren belüli betegirányításhoz folyamatos informatikai támogatást ad.*
(2) Az egészségügyi szolgáltató a 18. § (2) bekezdése szerinti sürgősségi betegellátó rendszer rendjétől való eltérést a változásról történő tudomásszerzést követően haladéktalanul köteles elektronikus úton az országos tisztifőorvos által biztosított adatbázison keresztül bejelenteni.

***19/B. §** (1) A 19/A. § (1) bekezdése szerinti adatbázis az alábbi adatokat tartalmazza:*
a) a sürgősségi betegellátó rendszerben való részvétel módját, naptári napra megadott időpontját, és az ellátási terület pontos megjelölését,
b) az egészségügyi szolgáltatás nyújtására jogosító működési engedélyekről vezetett nyilvántartás adatai közül a fekvőbeteg-szakellátás keretén belül a sürgősségi betegellátó rendszerben résztvevő szolgáltató adatait és a telephelyére, valamint szervezeti egységeire vonatkozó adatokat,
c) az ügyeletvezető telefonszámát és e-mail címét,
d) az egészségügyi szolgáltató telephelyének GPS koordináta adatait,
e) a telephelyen a sürgősségi ellátásban résztvevő szervezeti egységeken belül engedélyezett, valamint rendelkezésre álló szabad kapacitás adatokat, az alábbiak szerint:
ea) műtőegységek számát,
eb) intenzív ágyak számát,
ec) intenzív ellátásban rendelkezésre álló lélegeztető gépek számát,
ed) intenzív ellátást nyújtó egység minősítését,
ee) a légimentés támogatottságának tényét,
ef) transzfúzió elérhetőségének tényét,
eg) a sürgősségi ellátást igénylő ellátottak 14 év alatti és 14 év feletti korcsoport szerinti bontását,
eh) laboratóriumi diagnosztika biztosításának tényét,
ei) képalkotó diagnosztika szakmák biztosításának tényét,
ej) a sürgősségi ellátásban résztvevő aktív fekvőbeteg-szakellátást végző egységek által biztosított szakmák megnevezését, progresszivitási szintjét és ágyszámát.
(2) Az (1) bekezdés szerinti adatokat a sürgősségi betegellátást végző fekvőbeteg-gyógyintézet informatikai rendszere útján biztosítja.
(3) Az (1) bekezdés szerinti adatokhoz – az Eütv.-ben meghatározott feladatai ellátása céljából – az országos tisztifőorvos az OMSZ részére hozzáférést biztosít.

***19/C. §** Az aktív fekvőbeteg-szakellátást nyújtó fekvőbeteg-gyógyintézet informatikai rendszere útján naponta szolgáltatja az alábbi adatokat elektronikus jelentés formájában az Országos Szakmai Információs Rendszernek a sürgősségi megbetegedés szerinti ellátóhelyén a megelőző 24 órában sürgősségi ellátásra jelentkezett betegekre vonatkozóan a közegészségügyi-járványügyi helyzet nyomon követése céljából:*

a) a beteg születésének éve,
b) az ellátás vagy felvétel ideje (év, hó, nap, óra),
c) a beteg neme,
d) a beteg lakó- vagy tartózkodási helye szerinti település neve,
e) a felvételi diagnózis a BNO10 alapján.

***19/D. §** (1) Az OMSZ főigazgatója a tárgyévet megelőző év november 15-éig kiadja és az OMSZ honlapján közzéteszi a tárgyévre vonatkozó sürgősségi ügyeleti rendet. A sürgősségi ügyeleti rend előkészítése során az érintett egészségügyi szolgáltatók fenntartói, orvos-szakmai vezetői és az országos tisztifőorvos javaslatait lehetőség szerinti figyelembe kell venni. Az OMSZ a honlapján történő közzététellel egyidejűleg tájékoztatja az egészségügyért felelős minisztert, a sürgősségi ügyeleti renddel érintett egészségügyi szolgáltató fenntartóját, az országos tisztifőorvost és a NEAK-ot a közzététel tényéről.*
(2) A sürgősségi ügyeleti rend a Budapest és a Pest megye területén működő, fekvőbeteg-szakellátást nyújtó, érvényes finanszírozási szerződéssel rendelkező egészségügyi szolgáltatókra és az általuk végzett sürgősségi ügyeleti feladatok koordinálására terjedhet ki.
(3) Az OMSZ felügyeli a sürgősségi ügyeleti rend végrehajtását. Ennek keretében az OMSZ a helyszínen ellenőrizheti a sürgősségi ügyeleti rend által érintett kapacitások valós kihasználtságát és szabályos üzemeltetését, amely során az érintett egészségügyi szolgáltató köteles együttműködni. Az eljárásról jegyzőkönyv készül.
(4) Az OMSZ a sürgősségi ügyeleti rend végrehajtásával kapcsolatban észlelt szabálytalanságokról haladéktalanul írásban értesíti az országos tisztifőorvost és az érintett egészségügyi szolgáltató fenntartóját.
(5) Az OMSZ a sürgősségi ügyeleti ellátás folyamatosságának biztosítása érdekében soron kívül módosíthatja az érvényes sürgősségi ügyeleti rendet. A módosításról az OMSZ haladéktalanul tájékoztatja az egészségügyért felelős minisztert, a sürgősségi ügyeleti renddel érintett egészségügyi szolgáltató fenntartóját, az országos tisztifőorvost és a NEAK-ot.

***21. §** (1) Az egészségügyi tevékenység végzésére az Eütev.-ben meghatározott maximális időtartamot meghaladóan végzendő egészségügyi tevékenységet indokoló rendkívüli körülmény*
a) a járványveszély vagy járvány fennállása,
b) katasztrófa bekövetkeztének közvetlen veszélye, illetve bekövetkezése,
c) tömeges sérüléssel járó baleset,
d) rendkívüli helyzet fennállása,
e) az egészségügyi ellátóhálózatban bekövetkezett rendkívüli esemény vagy körülmény,
f) egészségügyi válsághelyzet bekövetkezése, illetve különleges jogrend bevezetése.
(2) Az (1) bekezdés szerinti munkavégzést a népegészségügyi feladatkörében eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal a járvány, rendkívüli esemény vagy helyzet, valamint katasztrófa-egészségügyi ellátásról szóló jogszabály szerint rendeli el, illetve indokoltságát az intézményvezető kérésére utólag igazolja.

***22. §** (1) A szakorvosjelölt heti 48 órát meghaladó munkavégzését az egészségügyi közszolgáltató akkor rendelheti el, ha*
a) a szakorvosjelölt nem kívánja az őt foglalkoztató egészségügyi közszolgáltató folyamatos betegellátási feladatait önként vállalt többletmunka keretében segíteni, és
b) a sürgősségi betegellátási rendszer keretében ellátandó feladatokkal bízzák meg, vagy
c) 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.

<u>Melléklet a 47/2004. (V. 11.) ESZCSM rendelethez</u>
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. mentés.
.

Vhr. VI, 11. §
(1) A teljes napi munkaidőből hat órát kell a munkahelyen töltenie
a) a munkahelyén legalább napi 3 órán át sugárártalomnak 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 gondozóban foglalkoztatott orvosnak,
d) a csecsemőosztály kondicionált részlegében gyermekápolói munkakörben foglalkoztatottnak,
e) a gyógytornásznak, gyógymasszőrnek, 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.

f) Készenléti jellegű munkakörök

Mt. 91. § *Készenléti jellegű a munkakör, ha*
a) a munkavállaló a feladatainak jellege miatt – hosszabb időszak alapulvételével – a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagy
b) a munkavégzés – különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel – a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

Mt. 92. §
(1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).
(2) A teljes napi munkaidő – a felek megállapodása alapján – legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló
a) készenléti jellegű munkakört lát el,

Mt. 94. §
(2) A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét
d) a készenléti jellegű, továbbá …

Mt. ***101. §***
(1) Vasárnapra rendes munkaidő
e) a készenléti jellegű munkakörben,
foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

g) Többműszakos munkaidő beosztás

Mt. 90. §
A munkáltató tevékenysége
b) több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,

Mt. 94. §
(2) A munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét
a több műszakos, … foglalkoztatott munkavállaló esetében.

Mt. 101. §
(1) Vasárnapra rendes munkaidő
d) a több műszakos tevékenység keretében,
foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

***Mt. 104**. §.*
(2) Legalább nyolc óra napi pihenőidőt kell biztosítani
c) a több műszakos,
foglalkoztatott munkavállaló esetében.
(4) A (2) vagy a (3) bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.

2. Rendkívüli munkavégzés, ügyelet, készenlét

***Mt. 107. §** Rendkívüli munkaidő*
a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
b) a munkaidőkereten felüli,
c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
d) az ügyelet tartama.

***Mt. 108. §** (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.*
(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.
(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő
a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben
rendelhető el.

***Mt. 109. §** (1) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.*
(2) A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan – naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.
(3) Az (1)–(2) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha
a) a munkaviszony évközben kezdődött,
b) határozott időre vagy
c) részmunkaidőre jött létre.

***Mt. 110. §** (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.*
(2) Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás
a) a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,
b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá
c) a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása
érdekében rendelhető el.
(3) A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.
(4) A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).
(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.
(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató – a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint – eltérhet.

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

Mt. 112. § *(1) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.*
(2) A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

Kjt. 59. § *(1) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében*
a) az Mt. munka- és pihenőidőről szóló rendelkezései (XI. Fejezet) közül a 92. § (4) bekezdése, a 116–117. §, a 118. § (4) bekezdése, a 119. § (2) bekezdése, a 123. § (6) bekezdése és a 135. § (4)–(6) bekezdése nem alkalmazható;
b) jogszabály vagy kollektív szerződés – ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel – az Mt. 86. § (3) bekezdés a) pontjától a közalkalmazott javára eltérhet.
(2) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében
a) az Mt. 95. § (2) bekezdés c) pontjában és (3) bekezdés c) pontjában foglalt, a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásán
aa) a munkáltató általi próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetést, valamint
ab) a 27. § (2) bekezdése szerinti – ide nem értve a közalkalmazott szakmai alkalmatlanságával vagy nem megfelelő munkavégzésével indokolt – azonnali hatályú megszüntetést,
b) az Mt. 95. § (2) bekezdés d) pontjában és (3) bekezdés d) pontjában foglalt, a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásán a 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjával indokolt felmentést,
c) az Mt. 95. § (4) bekezdés d) pontjában foglalt, a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, valamint e) pontjában foglalt, nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásán a 27. § (2) bekezdés és a 30. § (1) bekezdés c) pontja szerinti, a közalkalmazott tartós szakmai alkalmatlanságával vagy nem megfelelő munkavégzésével indokolt azonnali hatályú megszüntetést vagy felmentést
kell érteni.
(3) Az Mt. 95. § (4) bekezdését alkalmazni kell a 30. § (4) bekezdése szerinti felmentés esetén is.
(4) A munkáltató a felek naptári évre kötött írásbeli megállapodása alapján
a) az 57. § (1) bekezdés szerinti, a fizetési fokozat alapján, és
b) az 57. § (2) bekezdés szerinti, a magasabb vezetői vagy vezetői megbízás alapján
megállapított pótszabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.
(5) A közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 298. § (7) bekezdése nem alkalmazható.

Eütev. 13. §
(1) Az alkalmazott egészségügyi dolgozóval a munkaidő-beosztást, amely tartalmazza az egészségügyi ügyelet és a készenlét beosztását is – kollektív szerződés eltérő rendelkezése hiányában – az Mt. 110. § (6) bekezdésében foglaltaktól eltérően legalább 15 nappal korábban és legalább egy hónapra előre, írásban kell közölni.
(2) Kollektív szerződés az (1) bekezdés szerinti írásbeli közlés módját, formáját – különös tekintettel a közzététel helyben szokásos módjára vagy az elektronikus úton történő közlés lehetőségére – szabályozhatja.
(3) A munkáltató az alkalmazott egészségügyi dolgozóval az (1) bekezdés szerinti munkaidő-beosztásban közli
a) az egészségügyi dolgozó napi rendes munkaidejének tartamát, a heti pihenőnap (pihenőidő) megjelölését,
b) a munkaidő (4) bekezdés szerinti minősítését.
(4) A munkáltató a munkaidő-beosztásban a beosztás szerinti munkaidő egyes óráit annak megfelelően minősíti, hogy az
a) rendes munkaidőnek – ezen belül a munkaköri feladatok ellátására szolgáló időnek vagy a munkáltató által a 12/D. § (2) bekezdése alapján elrendelt egészségügyi ügyeletnek –,
b) egészségügyi ügyeletnek – ezen belül a munkáltató által a 12/D. § (3) bekezdése szerinti keret terhére egyoldalúan elrendelt ügyeleti időnek, vagy önként vállalt többletmunkának –, vagy
c) készenlétnek
minősül.
(5) A munkaidő-beosztásban önként vállalt többletmunka előírására akkor kerülhet sor, ha a felek legkésőbb a munkaidő-beosztás közléséig megkötik az önként vállalt többletmunkára vonatkozó megállapodást.

Vhr. III. 33. §
(1) Az Mt. 110. § (2) bekezdésében meghatározottakon túl ügyelet és készenlét rendelhető el
a) a tanulók éjszakai felügyeletének megszervezéséhez a kollégiumban, vagy

b) a pedagógiai, nevelési programban meghatározott tanulmányi kirándulás vagy más, nem az óvodában, iskolában, kollégiumban szervezett program megvalósításához.
(2) Az ügyeletért és a készenlétért a munkavégzésre való rendelkezésre állás és a rendkívüli munka díjazását is magában foglaló átalánydíjazás illeti meg a közalkalmazottat.
(3) Ha a pedagógus, feltéve, hogy a munkaidő-beosztásból más nem következik – a pedagógiai programban meghatározottak szerint tanulmányi kiránduláson vagy más, a pedagógiai, nevelési programban meghatározott, nem az iskolában, kollégiumban, óvodában szervezett programon vesz részt, munkanapon tizennégy órától másnap reggel hat óráig, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon nulla órától huszonnégy óráig tartó időszakban ügyeletet teljesít. Az ügyelet idejéből huszonkettő órától másnap reggel hat óráig tartó időszakból a ténylegesen munkavégzéssel töltött időt (a továbbiakban: mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyelet), a reggel hat órától huszonkettő óráig tartó időszaknak pedig a teljes időtartamát (a továbbiakban: nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyelet) – ha e rendelet másképp nem rendelkezik – be kell számítani a rendkívüli munkavégzés idejébe. E rendelkezésektől a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató a közalkalmazott javára eltérhet.
(4) Ha a kollégiumban foglalkoztatott pedagógus nem tart foglalkozást – és a munkaidőbeosztásából más nem következik – a heti pihenőnapon és munkaszüneti napon a reggel hat órától huszonkét óráig tartó időszakban nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet, továbbá bármely nap a huszonkét órától másnap reggel hat óráig tartó időszakban mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyeletet teljesít. E rendelkezésektől a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató a közalkalmazott javára eltérhet.
(5) Készenlét esetén az átalánydíj mértéke az óradíj húsz százaléka, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon harminc százaléka. A mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyelet esetén az átalánydíj mértéke az óradíj ötven százaléka, heti pihenőnapon, illetve munkaszüneti napon hatvan százaléka. A nem mérhető időtartamú munkavégzéssel járó ügyelet esetén az átalánydíj mértéke az óradíj hatvan százaléka, heti pihenőnapon és munkaszüneti napon, ha a közalkalmazott kap másik pihenőnapot, az óradíj száz százaléka, ha nem kap másik pihenőnapot, az óradíj százötven százaléka.
(6) Ha a készenlétet, ügyeletet pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott látja el, az óradíj számításakor azt a pedagógus-munkakört kell figyelembe venni, amelyben a közalkalmazott a rendes munkaidejében a neveléssel-oktatással lekötött munkaidejét teljesíti, több, eltérő óraszámú munkakörben történő foglalkoztatás esetén az egyes munkakörök kötelező óráinak az átlagát. Ha az ügyeletet, készenlétet – részben vagy egészben – nem pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott látja el, az óradíját harminc órával számolva kell meghatározni. E rendelkezésektől a közalkalmazott javára a kollektív szerződés, kollektív szerződés hiányában a munkáltató eltérhet.
(7) Nem illeti meg a közalkalmazottat az ügyelet után pihenőidő, ha az ügyeletet kollégiumban, illetve a pedagógiai, nevelési programban előírt tanulmányi kiránduláson vagy más, nem az óvodában, iskolában, kollégiumban szervezett programon teljesíti, továbbá, ha az ügyelet alatt nem kellett munkát végezni.
(8) Az e §-ban meghatározott óradíj egy órára eső összege a pedagógus havi illetményének a következőkben meghatározott osztószámmal megállapított hányada. Az osztószámot az érintett beosztott pedagógus munkakörére előírt neveléssel-oktatással lekötött munkaidő alsó mértékének 4,33-mal történő szorzata adja.

3. Pihenőidő

Mt. 103. §
(1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama
a) a hat órát meghaladja, húsz perc,
b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt
perc munkaközi szünetet kell biztosítani.
(2) A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.
(3) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.
(4) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.
(5) A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.
(6) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de az (5) bekezdés szerinti tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

Mt. 104. §
(1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.
(2) A napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra
a) az osztott munkaidőben,
b) a megszakítás nélküli,
c) a több műszakos vagy
d) az idényjellegű tevékenység keretében
foglalkoztatott munkavállaló esetében.
(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, a (2) bekezdés alkalmazásakor legalább hét óra.
(4) A (2) vagy a (3) bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.
(5) A készenlétet követően nem kell pihenőidőt beosztani, ha a munkavállaló munkát nem végzett.

Mt. 105. §
(1) Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.
(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.
(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén
a) a megszakítás nélküli,
b) a több műszakos,
c) az idényjellegű tevékenység
keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.
(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével - vasárnapra kell beosztani.

Mt. 101. §
(1) Vasárnapra rendes munkaidő
a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,
b) az idényjellegű,
c) a megszakítás nélküli,
d) a több műszakos tevékenység keretében,
e) a készenléti jellegű munkakörben,
f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,
g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,
h) külföldön történő munkavégzés során, valamint
i) a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál
foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.
(2) Az (1) bekezdés a) pont tekintetében a 102. § (3) bekezdése megfelelően irányadó.
(3)

Mt. 102. §
Munkaszüneti nap: január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.
(2) Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés a)-c), g)-h) pontban meghatározott esetben osztható be.
(3) A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha
a) a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy
b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.
(4) A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.
(5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy - legkésőbb a tárgyévet megelőző év október 31-ig - az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.

Eütev. 15/B. §
(1) Július 1-je Semmelweis-nap, amely az egészségügyi szolgáltatóknál foglalkoztatási jogviszonyban álló egészségügyi dolgozókra és egészségügyben dolgozókra kiterjedően munkaszüneti nap.
(2) Semmelweis-napon
a) egészségügyi tevékenység a 7. § (2) bekezdés a)–c) és h)–j) pontja szerinti jogviszonyban, valamint közforgalmú gyógyszertár esetében a személyi jog alapján is csak az Mt. 102. §-a szerinti munkaszüneti napokra egyébként irányadó rend szerint végezhető,
b) a folyamatos ellátást az Mt. 102. §-a szerinti munkaszüneti napokra egyébként irányadó munkarend szerint kell megszervezni és biztosítani.

4. A szabadság

Mt. 115. §
(1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.
(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában
a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
b) a szabadság,
c) a szülési szabadság,

d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
e) * *a keresőképtelenség,*
f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.

Mt. 118. §
(1) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb
a) egy gyermeke után kettő,
b) két gyermeke után négy,
c) kettőnél több gyermeke után összesen hét
munkanap pótszabadság jár.
(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.
(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Mt. 119. §
(1) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

Mt. 120. §
A munkavállalónak, ha
a) * *megváltozott munkaképességű,*
b) fogyatékossági támogatásra jogosult, vagy
c) vakok személyi járadékára jogosult
évenként öt munkanap pótszabadság jár.

Mt. 121. §
A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg - a 118. § (4) bekezdését kivéve - a szabadság arányos része jár.

Mt. 122. §
(1) A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.
(2) * *A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.*
(3) * *A szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.*
(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.
(5) A szabadságot - a 125. §-ban foglaltakat kivéve - megváltani nem lehet.

Mt. 123. §
(1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.
(2) A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.
(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.
(4) Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén
a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,
b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,
c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.
(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

Mt. 124. §
(1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.
(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.
(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság - a (2) bekezdéstől eltérően - az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.
(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.
(5) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

Mt. 125. §
A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

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 1. fizetési fokozatban a közalkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.
(2)[*] A magasabb vezető megbízású közalkalmazottat évi tíz munkanap, a vezető megbízásút évi öt munkanap pótszabadság illeti meg.
(3)[*] A bölcsődékben, mini bölcsődékben, a nevelési-oktatási és a pedagógiai szakszolgálati intézményekben, a felsőfokú oktatás keretében, valamint az egészségügyi ágazatban a nevelő, nevelő-oktató, oktató munkát, pedagógiai szakszolgálati tevékenységet végző közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltató nevelő, nevelő-oktató, oktató, illetőleg a neveléssel, oktatással, pedagógiai szakszolgálati tevékenységgel összefüggő munkára igénybe vehet. Az oktatással és neveléssel kapcsolatos munkák körét végrehajtási rendelet állapítja meg.
(3a)[*] A gyermekvédelmi szakellátási intézményekben, javítóintézetekben jogszabályban meghatározott pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadságból legfeljebb tizenöt munkanapot vehet igénybe a munkáltató
a) a gyermekekkel, fiatal felnőttekkel való közvetlen, egyéni és csoportos foglalkozás vezetésére, fejlesztés és oktatás tartására,
b) a gyermekek, fiatal felnőttek és a velük kapcsolatos intézkedések meghozatala, a számukra nyújtott ellátások meghatározása szempontjából jelentőséggel bíró személyek személyiségállapotának vizsgálatára, pedagógiai megfigyelések és családgondozási, utógondozási feladatok végzésére, és
c) az a) és b) pontban foglalt tevékenységgel összefüggő feladatok ellátására.
(4)[*] A bölcsődékben, mini bölcsődékben jogszabályban meghatározott pedagógus-munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottakat évi huszonöt munkanap pótszabadság ille-

ti meg. A pótszabadságból legfeljebb tizenöt munkanapot vehet igénybe a munkáltató nevelő, nevelő-oktató, illetve a neveléssel-oktatással összefüggő feladatok ellátására.
(5)[*] A föld alatt állandó jelleggel dolgozó, illetve az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát töltő munkavállalót évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a közalkalmazott ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, évenként tíz munkanap pótszabadságra jogosult.
(6)[*] A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között munkahelyen eltöltött napi munkaidőtől függetlenül az (5) bekezdésben meghatározott pótszabadság megilleti azt a közalkalmazottat is, akit rendszeresen kettős egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörben foglalkoztatnak, feltéve, hogy az egyik kockázat nem ionizáló sugárzással függ össze.

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

Eütev. 14/E. § *(1) Az Mt. 122. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően a munkáltató az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.*

(2) Az Mt. 122. § (3) bekezdésében foglaltaktól eltérően a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni. Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban – a felek eltérő megállapodása hiányában – a szabadságot ebben az esetben is úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.
(3) A (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően a munkáltató a közalkalmazott kérése nélkül kettőnél több, legfeljebb négy részletben is kiadhatja a szabadságot a Kjt. 57. § (3) bekezdés szerinti pótszabadságra jogosító munkakört betöltő közalkalmazott esetében.

Vhr. IV. 12. §
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. III. 30. § *(1) A nevelő és oktató munkát végzőket megillető pótszabadságra*
a) nevelési-oktatási intézményben az Nkt. 3. mellékletében felsorolt pedagógus,
b) pedagógiai szakszolgálati intézményben a pedagógiai szakszolgálati intézmények működéséről szóló miniszteri rendeletben meghatározott pedagógus, valamint
c) a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörök közül a pedagógiai asszisztens, szabadidő-szervező, gyermek- és ifjúságvédelmi felügyelő, pedagógiai felügyelő, gyógypedagógiai asszisztens, pszichopedagógus, gyógytornász
munkakörben foglalkoztatottak jogosultak.
(2) Az (1) bekezdésben meghatározott pedagógust, nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottat a tárgyévi pótszabadsága idejéből kötelező munkavégzésre – legfeljebb tizenöt munkanapra – a következő esetekben lehet igénybe venni:
a) továbbképzés, foglalkoztatást elősegítő képzés,
b)[51] a nevelési-oktatási intézmény tevékenységi körébe tartozó nevelés, oktatás, a pedagógiai szakszolgálati intézmény tevékenységi körébe tartozó pedagógiai szakszolgálati tevékenység,

c) ha a pedagógus szabadságát részben vagy egészben a szorgalmi időben, óvodapedagógus esetében – a június 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszak kivételével – a nevelési évben adják ki.
(3) A pedagógus számára az iskolában az őszi, a téli és a tavaszi szünet munkanapjai tanítás nélküli munkanapok, amelyek idejére a köznevelési intézményben ellátandó feladat is elrendelhető.
(4) A nevelési-oktatási intézményekben a pedagógus szabadságát – a tizenhat évesnél fiatalabb gyermek után járó pótszabadság kivételével – elsősorban a nyári szünetben, óvodákban a július 1-jétől augusztus 31-éig tartó időszakban kell kiadni, annak figyelembevételével, hogy a gyermekek óvodai nevelését a teljes óvodai nevelési évben biztosítani kell. Ha a szabadság a nyári szünetben nem adható ki, akkor azt az őszi, a téli vagy a tavaszi szünetben, a szünet munkanapjait meghaladó szabadságnapokat pedig a szorgalmi időben, illetve a nevelési év többi részében kell kiadni.

Kjt. 58.§
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) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.*
(3) * *A munkakör és a beosztás [57. § (2) bekezdése] alapján járó pótszabadság közül a magasabb mértékű pótszabadság jár.*

Kjt. 58/A. §
(1) A közalkalmazottnak - kérelmére - a külszolgálat időtartamára fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a közalkalmazott házastársa, élettársa külszolgálatot teljesít.
(2) A munkáltató - ha a kutatónak a kutatás-fejlesztési munka eredménye hasznosításában érdekelt vállalkozásnál történő munkavégzéséhez e törvény szerint előzetesen hozzájárult - a kutatóval kötött megállapodás alapján a kutató számára a megállapodásban meghatározott időtartamra fizetés nélküli szabadságot engedélyez.

Nftv. 26. §
(1) Az oktató a heti teljes munkaidejéből – két egymást követő tanulmányi félév átlagában – egyetemi vagy főiskolai tanári munkakörben legalább heti nyolc, docensi munkakörben legalább heti tíz, adjunktus, tanársegéd és mesteroktató munkakörben legalább heti tizenkét órát köteles a hallgatók felkészítését szolgáló előadás, szeminárium, gyakorlat, konzultáció megtartására (a továbbiakban: tanításra fordított idő) fordítani. Az oktató munkaideje legalább húsz százalékában tudományos kutatást – a művészet, művészetközvetítés és sporttudomány képzési területen művészeti vagy sportszakmai tevékenységet – folytat, továbbá a hallgatókkal való foglalkozással, tudományos kutatással le nem kötött munkaidőben – munkaköri feladatként – a munkáltató rendelkezései szerint ellátja mindazokat a feladatokat, amelyek összefüggnek a felsőoktatási intézmény működésével és igénylik az oktató szakértelmét. A tudományos kutatási tevékenység eredményére vonatkozó adatokat a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban (a továbbiakban: Adatbázis) rögzíteni kell.
(2) A munkáltató a tanításra fordított időt – a foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározottak szerint – legfeljebb negyven százalékkal megemelheti, illetve legfeljebb huszonöt százalékkal csökkentheti. A tanítási idő meghatározásának elveit a foglalkoztatási követelményrendszerben kell meghatározni. A csökkentés, emelés összefüggő időtartama legfeljebb két félévre szólhat.

5. Betegszabadság

Mt. 126. §
(1) A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.
(2)[*] Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.
(3) Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.
(4)[*] A betegszabadság kiadásánál a 124. §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni. A 124. § (3) bekezdés alkalmazásakor, ha a betegszabadságként elszámolható idő a beosztás szerinti napi munkaidőnél rövidebb, a teljes beosztás szerinti napi munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni.
(5) A betegszabadság tekintetében a 121. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

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

Mt. 55. §
(1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
a) keresőképtelensége,
b) a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,
e) a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,
f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,
g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,
h) önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,
i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,
j) a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá
k) munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.
(2) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

Mt. 127. §
(1)[*] Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.
(2) A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.
(3) A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.
(4) A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

(5) A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

Mt. 128. §
A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

Mt. 129. §
(1) A 127-128. §-ban meghatározott szabadság megszűnik
a) a gyermek halva születése esetén,
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.
(2) Az (1) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság tartama - a szülést követően - hat hétnél rövidebb nem lehet.

Mt. 130. §
A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében - a 128. §-ban foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

Mt. 131. §
1) A munkavállalónak hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.
(2) A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

Mt. 132. § *A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.*
Mt. 133. § *(1) A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.*
(2) A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.
(3) Az (1)–(2) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a 132. § szerinti fizetés nélküli szabadságra.

Kjt. ***58/A. §*** *(1) A közalkalmazottnak – kérelmére – a külszolgálat időtartamára fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a közalkalmazott házastársa, élettársa külszolgálatot teljesít.*
(2) A munkáltató – ha a kutatónak a kutatás-fejlesztési munka eredménye hasznosításában érdekelt vállalkozásnál történő munkavégzéséhez e törvény szerint előzetesen hozzájárult – a kutatóval kötött megállapodás alapján a kutató számára a megállapodásban meghatározott időtartamra fizetés nélküli szabadságot engedélyez.

Mt. 134. §
(1) A munkáltató nyilvántartja
a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,
b) a készenlét,
c) a szabadság,
d) * *a 109. § (2) bekezdés, valamint a 135. § (3) bekezdés szerinti megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő,*
tartamát.
(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.
(3) Az (1) bekezdés a) pont szerinti nyilvántartás - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

(4)[*] A munkáltató nyilvántartja
a) a 92. § (2) bekezdés,
b) a 99. § (3) bekezdés,
c) a 109. § (2) bekezdés,
d) a 135. § (3)-(4) bekezdés
szerinti megállapodásokat.

VI. rész

ELŐMENETELI ÉS ILLETMÉNYREND-SZER

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)[*]
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)[*]
cc)[*] *a középfokú végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör,*
cd)[*] *az érettségi végzettséghez kötött munkakör;*
d) a „D” fizetési osztályba
da) a „C” fizetési osztály cb)-cc) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör,
db)[*] *az érettségi végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;*
e) az „E” fizetési osztályba
ea)[*] *az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez, felsőoktatási szakképzésben szerzett szakképzettséghez kötött munkakör,*
eb)[*] *az érettségi végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör;*
f) az „F” fizetési osztályba
a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör;
g) a „G” fizetési osztályba
a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör;
h) a „H” fizetési osztályba
ha) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör,
hb) a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és ehhez az oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozat;
i) az „I” fizetési osztályba

ia) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör,
ib) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és 1984. szeptember 1-je előtt doktori cselekmény alapján szerzett egyetemi doktori cím, vagy egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevél és 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozat (dr.univ.);
j) a „J" fizetési osztályba
ja) * *az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és a felsőoktatásról szóló törvény szerinti tudományos 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 köznevelési, a szakképzési és a felsőoktatási törvényekben használt fogalmakkal azonosan kell értelmezni. Ennek során a részszakképesítés és a szakképesítés-elágazás is szakképesítésnek, a szakképesítés-ráépülés pedig szakképesítésre épülő szakképesítésnek tekintendő.*
(3) * *Az Országos Képzési Jegyzék szerinti emelt szintű szakképesítést az (1) bekezdés, valamint a 66. § (2) bekezdésének alkalmazásakor felsőfokú szakképesítésnek, a középszintű szakképesítést középfokú szakképesítésnek kell tekinteni.*
(3a) * *Azon szakképesítés esetében, ahol a szakképesítés szakmai és vizsgakövetelménye a szakképzésben való részvétel feltételeként az iskolai végzettség megléte helyett a bemeneti kompetenciák meglétét is elfogadja, a szakképesítéssel rendelkező személyt a besorolás szempontjából minden esetben úgy kell tekinteni, mintha rendelkezne az előírt iskolai végzettséggel is.*
(4) * *Végrehajtási rendelet 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. A felmentés időtartamának eredménytelen eltelte esetén a közalkalmazotti jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik.*

Vhr. II. 14.§
(1) Az 1. § szerint létesíthető közalkalmazotti munkaköröket, a munkakörhöz kapcsolódó fizetési osztályokat, valamint a munkakör betöltéséhez a Kjt. 61. § (1) bekezdésében foglaltakat meghaladóan szükséges képesítési és többletkövetelményeket az 1. melléklet tartalmazza.
(2) Ha az 1. melléklet a munkakörre nem határoz meg képesítési előírást, akkor a munkakör betölthető mindazon végzettséggel, szakképesítéssel, szakképzettséggel, amelyet a Kjt. 61. § (1) bekezdése a munkakörhöz az 1. mellékletben meghatározott fizetési osztályba sorolás feltételeként előír.

Kjt. 62. §
A fizetési osztályok fizetési fokozatokra tagozódnak. Az egyes fizetési osztályok tizenhét 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 Magyarország címerének és zászlajának használatáról, valamint állami kitüntetéseiről szóló törvény, a Magyar Köztársaság Kiváló Művésze, a Magyar Köztársaság Érdemes Művésze, a Magyar Köztársaság Babérkoszorúja-díjjal vagy a kultúráért felelős miniszter által jogszabály alapján adományozható művészeti díjjal rendelkezik. E rendelkezést kell alkalmazni a korábban hatályos jogszabályok alapján Kossuth-díjban vagy állami díjban, illetve a jelenleg hatályos jogszabályokban szereplőkkel azonos elnevezésű művészeti díjban vagy kitüntető címben részesült, művészeti területen foglalkoztatott közalkalmazottak besorolásánál is.*

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

Kjt. 79/B. §
A felsőoktatási intézményben a 2. számú mellékletben meghatározott oktatói, tanári, 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. és 75. §-ában foglaltak, továbbá oktatói, tudományos kutatói munkakörben a 74. §-ban foglaltak nem alkalmazhatók. A 62., 64. és 65. §-ban foglaltak kizárólag e törvény 57. § (1) bekezdése tekintetében alkalmazhatók.
79/C. § * *(1) A felsőoktatási intézményben az oktatói, kutatói, tanári és más munkakörben történő foglalkoztatás egyes kérdéseit (határozott időre történő foglalkoztatás, a pályázati eljárás kérdései, várakozási idő csökkentése, további szakképesítés figyelembevétele, illetménykiegészítés, vezetői pótlékok, illetménypótlékok) a Kormány határozza meg.* *
(2) Tudományos kutatói munkakörként - a felsőoktatási intézmények kivételével - kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó, tudományos főmunkatárs, tudományos munkatárs, tudományos segédmunkatárs munkakör létesíthető. Az e bekezdésben meghatározott tudományos munkakörbe történő besorolás feltételeit a Kormány határozza meg. *

79/D. § * *(1)* * *A felsőoktatási intézményben az egyetemi tanári és a főiskolai docensi, egyetemi adjunktusi, a tanári, 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, az egyetemi docensi, a főiskolai tanári munkakörök négy fizetési fokozatra tagozódnak. A felsőoktatási intézményben az egyetemi tanársegédi, a főiskolai adjunktusi és a mesteroktatói munkakörök két fizetési fokozatra tagozódnak.*
(2) * *A közalkalmazott fizetési fokozatát felsőoktatási intézménynél, illetve központi költségvetési szervnél (ideértve a Magyar Tudományos Akadémiához tartozó, költségvetési rendben gazdálkodó intézményt is) az adott munkakörben - a megbízási jogviszony és a negyedik fizetési fokozat kivételével - munkavégzésre irányuló jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. Ha azonos időtartam alatt egyidejűleg több, az adott munkakörben munkavégzésre irányuló jogviszony vehető figyelembe, közülük csak egy számítható be.*
(3) * *Az (1) bekezdésben felsorolt munkakört betöltő közalkalmazottat, ha a (4) bekezdésben meghatározott feltételeknek megfelel,*
a) egyetemi tanár, főiskolai tanár, kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó esetén az adott munkakörben az előző fizetési fokozatban eltöltött öt évet követően,
b) * *egyetemi docens, főiskolai docens, tudományos főmunkatárs, továbbá egyetemi adjunktus, főiskolai adjunktus és a tanár esetén az adott munkakörben az előző fizetési fokozatban eltöltött tíz évet követően,*
c) egyetemi tanársegéd (gyakornok), mesteroktató esetén az előírt feltételek teljesítését követően
magasabb fizetési fokozatba kell besorolni.
(3a) * *A (3) bekezdés b) pontja alkalmazásában tanár esetén a köznevelési intézményben pedagógus-munkakörben foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban, illetve oktatói munkakörben eltöltött időt is figyelembe kell venni.*

(4)[*] A második, harmadik és negyedik fizetési fokozatba sorolás feltétele, hogy a közalkalmazott megfeleljen az adott fizetési fokozathoz a munkáltatónak a munkakörre vonatkozó szabályzatában meghatározott oktatói, kutatói, tanári követelménynek. A negyedik fizetési fokozatba sorolás további feltétele a legalább második fizetési fokozat betöltése és a habilitáció megléte.
(5)[*] A (3) bekezdés szerinti fizetési fokozatok közötti várakozási időbe nem számíthatók be a 22. § (8) bekezdésében említett időtartamok, valamint a sor- és tartalékos katonai, illetve a polgári szolgálat időtartama.
(6) Munkakör változása esetén a közalkalmazottat az új munkakörének első fizetési fokozatába kell besorolni. Ettől eltérően a korábbi fizetési fokozattal azonos fizetési fokozatba kell a közalkalmazottat besorolni akkor, ha olyan munkakörbe kerül, amelyre a 2. számú melléklet az előző besorolásához tartozó arányszámmal azonos arányszámot állapít meg.

Vhr. I. 8. §
8. § (1) A felsőoktatási intézményben az 1. melléklet szerinti, az oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb munkakörök létesíthetők. Ezen foglalkoztatottak fizetési osztályba sorolását az 1. melléklet határozza meg.
(2)[*] A felsőoktatási intézmény a szervezeti és működési szabályzatában az (1) bekezdésben foglaltakon túl meghatározhat további, az oktatói és kutatói munkát vagy a hallgatókat segítő és egyéb munkaköröket is.
(3)[*] Ügyvivő-szakértő munkakörbe kell besorolni azt a felsőfokú végzettséggel és szakképzettséggel rendelkező, önálló tevékenységet, szakértői munkát végző közalkalmazottat (különösen a kancellárt, a kamarai jogtanácsost, az ügyvédi kamarai nyilvántartásba vett jogi előadót, a jogászt, a közgazdászt, a felsőfokú végzettséggel rendelkező tanügy-igazgatási munkatársat), továbbá a felsőoktatási intézmény funkcionális egységének vezetőjét és helyettesét, aki nem vesz részt az oktatásban.
(4) Tanszéki mérnök munkakörbe kell besorolni azt a felsőfokú végzettséggel és természettudományi vagy mérnöki szakirányú szakképzettséggel rendelkező közalkalmazottat, aki az oktatást közvetlenül segítő tevékenységet folytat, és részt vesz annak feltételei megteremtésében, fejlesztésében.
(5) Ügyintéző (gazdasági, műszaki, igazgatási) munkakörbe kell besorolni azt a középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéssel vagy középfokú végzettséggel és felsőfokú szakképesítéssel vagy alapfokozattal rendelkező közalkalmazottat, aki szakmai döntés-előkészítő tevékenységet végez.
(6) Ügyviteli munkakörbe kell besorolni azt az adminisztratív jellegű munkát ellátó közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középfokú végzettséggel és arra épülő szakirányú képesítéssel vagy alapfokozattal rendelkezik.

(7) Szakmai szolgáltató vagy műszaki szolgáltató munkakörbe kell besorolni azt a közalkalmazottat, aki alapfokú vagy középfokú végzettséget igénylő szakképesítéssel vagy felsőfokú, felsőoktatási szakképesítéssel vagy alapfokozattal és szakirányú szakképzettséggel rendelkezik, az oktató-kutató laboratóriumokban közvetlenül segíti az oktatók-kutatók munkáját, a hallgatók gyakorlati képzését, továbbá önállóan végez kutatási részfeladatokat. E munkakörben foglalkoztatott felsőfokú technikusi végzettséggel rendelkező közalkalmazott besorolását az „E" fizetési osztályban előírt, felsőfokú végzettségi szintet nem tanúsító felsőfokú szakképesítésként kell figyelembe venni. A technikus, laboráns munkakörben a besorolás szempontjából felsőfokú szakképesítéssel egyenértékűnek kell tekinteni annak a közalkalmazottnak a képesítését, aki ipari, mezőgazdasági vagy egyéb technikumokban szerzett oklevelet, és legalább tíz évig szakképesítésének megfelelő területen dolgozott.
(8) Klinikai állatorvos munkakörbe kell besorolni azt a közalkalmazottat, aki mesterfokozattal és állatorvos szakképzettséggel rendelkezik, és a felsőoktatási intézmény képzési feladatához kapcsolódóan állatorvosi feladatokat lát el.

1. melléklet a 395/2015. (XII. 12.) Korm. rendelethez

A felsőoktatási intézményben létesíthető, az oktatói, kutatói munkát segítő és egyéb munkakörök fizetési osztályba sorolása

	A	B		C	D	E	F	G	H	I	J	K
1			Fizetési osztály									
2	Munkakör megnevezése	alsó képzett-ségi szint		közép képzettségi szint			felső végzettségi szint					
3		A		B	C	D	E	F	G	H	I	J
4		Az oktatói, kutatói munkát segítő munkakörök										
5	ügyvivő-szakértő							*		*	*	*
6	főmérnök							*		*	*	
7	tanszéki mérnök							*		*	*	
8		Egyéb munkakörök										
9	ügyintéző (gazdasági, műszaki, igazgatási)				*	*	*	*				
10	ügyviteli			*	*	*	*	*				
11	szakmai szolgáltató				*	*	*	*				
12	műszaki szolgáltató (fenntartási, üzemviteli alkalmazott, technikus, laboráns, szakmunkás, segédmunkás, kisegítő alkalmazott)	*		*	*	*	*					
13	klinikai állatorvos									*	*	*

1. számú melléklet a 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelethez *

Kulturális közalkalmazotti munkakörök

Könyvtári szakmai munkakörök													
5.1	**főkönyvtáros**								*	*	**fizetési osztálynak megfelelő végzettség és szakirányú szakképzettség**	**3 év szakmai gyakorlat**	
5.2	**tudományos kutató**							*	*	*			
5.3	**könyvtáros, informatikus könyvtáros**					*	*	*	*	*	**fizetési osztálynak megfelelő végzettség és szakirányú szakképzettség**		
5.3.1	**bibliográfus, feldolgozó**					*	*	*	*	*			
5.3.2	**gyermekkönyvtáros**					*	*	*	*	*			
5.3.3	**gyűjteményszervező könyvtáros**					*	*	*	*	*			
5.3.4	**helyismereti könyvtáros**					*	*	*	*	*			
5.3.5	**olvasószolgálati könyvtáros**					*	*	*	*	*			
5.3.6	**tájékoztató, szaktájékoztató könyvtáros**					*	*	*	*	*			
5.3.7	**zenei könyvtáros**					*	*	*	*	*			
5.3.8	**kutatástámogató könyvtáros**					*	*	*	*	*			
5.3.9	**régi könyves könyvtáros**					*	*	*	*	*			
5.3.10	**kézirattáros**					*	*	*	*	*			
5.3.11	**könyvtárostanár, könyvtárpedagógiai**					*	*	*	*	*			

	tanár													
5.4	**segédkönyvtáros**					*						**az OKJ szerinti segédkönyvtáros szakképesítés**		
5.5	**könyvtáros asszisztens**				*									
5.6	**informatikus**				*	*	*	*	*	*	*	**fizetési osztálynak megfelelő végzettség és informatikus szakképesítés, szakképzettség**		
5.7	**könyvtári restaurátor**				*	*	*		*	*	*	**fizetési osztálynak megfelelő végzettség és szakirányú szakképesítés, szakképzettség**		
5.8	**könyvtári könyvkötő**			*	*									
5.9	**könyvtárkezelő**			*										
5.10	**raktáros**		*	*										
5.11	**adatrögzítő**			*	*	*								
5.12	**minőségügyi referens**						*	*	*	*	*			
5.13	**nemzetközi referens**						*	*	*	*	*			
5.14	**kommunikációs és közönségkapcsolati referens**						*	*	*	*	*			
5.15	**kulturális menedzser**						*	*	*	*	*			
5.16	**digitális tartalomfejlesztő**						*	*	*	*	*			

2. melléklet a 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendelethez *

Tudományos munkakörök jegyzéke

	A **Intézmény**	**B** **Tudományos munkakör**	

		megnevezése	
.	***Múzeumok:***		
.1.		**főmuzeológus**	
.2.		**muzeológus**	
.3.		**főrestaurátor**	
.4.		**felsőfokú végzettséggel rendelkező restaurátor**	
.5.		**felsőfokú végzettséggel és legalább 3 éves múzeumi szakmai gyakorlattal rendelkező múzeumi könyvtáros**	
.6.		**felsőfokú végzettséggel és legalább 3 éves múzeumi szakmai gyakorlattal rendelkező közművelődési szakember, múzeumpedagógus**	
.	***Könyvtárak:***		
.1.		**tudományos fokozattal rendelkező munkatárs által betöltött munkakör**	
.2.		**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**	
.	***Levéltárak:***		
.1.		**főlevéltáros**	
.2.		**levéltáros**	
		főrestaurátor, restaurátor	

.3.			
.4.		**felsőfokú végzettséggel és legalább 3 éves gyakorlattal rendelkező levéltári könyvtáros**	
.*	**Mozgókép-, kép-, és hangarchívumok:**		
.1.		**tudományos kutató**	
.	***Közművelődési intézmények:***		
.1.		**tudományos fokozattal rendelkező közművelődési szakember I.**	
.2.		**tudományos kutató**	

Vhr. III. 31. §
(1) A köznevelési intézményben nem pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak esetében az egyes fizetési osztályokba tartozó munkaköröket a 2. melléklet határozza meg.
(2) Műszaki vezető munkakörbe kell besorolni az iskolai tanműhely, tangazdaság, tanüzem, tanerdő vezetését ellátó közalkalmazottat.
(3) Ügyintéző munkakörbe kell besorolni az érdemi döntés-előkészítő feladatot ellátó közalkalmazottat és a szakmai döntés-előkészítést végző közalkalmazottat.
(4) Gazdasági dolgozó munkakörbe kell besorolni a köznevelési intézmény alaptevékenységéhez kapcsolódó érdemi, gazdasági, műszaki, tervezési, számviteli, belső ellenőrzési feladatot ellátó közalkalmazottat.
(5) Műszaki dolgozó munkakörbe kell besorolni a szakképesítéshez kötött feladatot ellátó közalkalmazottat.
(6) Ügyviteli dolgozó munkakörbe kell besorolni az adminisztratív jellegű munkakörben dolgozó közalkalmazottat.
(7) Kisegítő dolgozó munkakörbe kell besorolni a köznevelési intézmény működtetésével összefüggő, kisegítő jellegű feladatot ellátó közalkalmazottat.

Vhr. III. 32. §
(1) Ha jogszabály nem határozza meg a munkakör ellátásához 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. § (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.
(2) Ha jogszabály nem határozza meg a munkakör ellátásához szükséges iskolai végzettséget, szakképesítést, szakképzettséget, és van olyan szakképesítés, amelyik a munkakör ellátására képesít, és
a) a közalkalmazott nem rendelkezik azzal, az (1) bekezdésben foglaltak szerint,
b) a közalkalmazott rendelkezik azzal, a szakképesítése alapján vagy ha az kedvezőbb, az (1) bekezdésben foglaltak szerint
kell besorolni.
(3) Az e §-ban foglaltakat a 2. mellékletben felsorolt valamennyi munkakörben alkalmazni kell. Ha a közalkalmazott a „B”–„D” fizetési osztályba került besorolásra, illetménye nem lehet kevesebb a garantált bérminimum összegénél.

(4) Ha e rendelet a munkakörre több fizetési osztályt állapít meg, és
a) külön jogszabály intézménytípusonként meghatározza a munkakör ellátásához szükséges iskolai végzettséget, szakképesítést, szakképzettséget, a közalkalmazottat arra a köznevelési intézménytípusra vonatkozó rendelkezések szerint kell besorolni, amelyikkel közalkalmazotti jogviszonyban áll, vagy
b) külön jogszabály alapján a munkakör több iskolai végzettséggel, képesítéssel ellátható, a közalkalmazottat a munkakör ellátásához szükséges legmagasabb iskolai végzettsége, képesítése alapján kell besorolni.
(5) Gyógypedagógiai pótlékra jogosult a nevelési-oktatási intézményben nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott közalkalmazott is, feltéve, hogy kizárólag sajátos nevelési igényű gyermekekkel, tanulókkal foglalkozik, vagy, ha a munkaköri feladatai ellátásával érintett gyermekek, tanulók közül a sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók aránya a nevelési év, tanév első napján eléri a harminchárom százalékot. A pótlék mértéke megállapításának alapja a közalkalmazott besorolásánál figyelembe vett végzettségi szintnek megfelelő illetményalap.
(6) A nehéz körülmények között végzett munka utáni pótlékra a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott is jogosult a 16. § (8) bekezdés a) pontjában meghatározott feltételek szerint.

***32/A. §** (1) A pedagógus szakképzettséggel vagy szakképesítéssel nem rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott kinevezésben szereplő illetménye, munkaszerződésben szereplő alapbére nem lehet kevesebb, mint a Kjt. szerinti besorolásukhoz tartozó garantált illetmény – ha az érintett személy a kötelező legkisebb munkabérre vagy garantált bérminimumra jogosult, ez utóbbiak – százhét százaléka.*
(2) A Magyarország központi költségvetéséről szóló törvény a Kjt. szerinti garantált illetmény – amennyiben az érintett személy a kötelező legkisebb munkabérre vagy garantált bérminimumra jogosult, ez utóbbiak – száztíz százaléka erejéig biztosítja a fedezetet az illetmény, munkabér (1) bekezdésben meghatározott mértéket meghaladó, munkáltatói mérlegelésen alapuló emelésére.

Vhr. III. (közoktatási) melléklete:

2. melléklet a 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelethez

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Munkakör megnevezése	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2	Nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörök									
3	óvodatitkár, iskolatitkár, kollégiumi titkár			*	*	*	*			
4	dajka	*	*	*	*					
5	gondozónő és takarító	*	*	*	*					
6	laboráns			*	*	*	*			
7	könyvtáros					*	*	*	*	*
8	szakorvos									*
9	pedagógiai felügyelő						*	*	*	*
10	gyermek- és ifjúságvédelmi felügyelő			*	*	*	*			
11	pedagógiai asszisztens			*	*	*	*			
12	gyógypedagógiai asszisztens					*	*			
13	szabadidő-szervező					*	*	*	*	*
14	pszichopedagógus						*	*	*	*
15	műszaki vezető			*	*	*	*			
16	ápoló			*	*	*	*			

17 hangszerkarbantartó						*					
18 jelmez- és viselettáros				*	*	*					
19 úszómester						*					
20 rendszergazda							*	*	*	*	
21 Egyéb munkakörök											
22 munkaügyi, személyzeti előadó						*	*	*			
23 gazdasági dolgozó					*	*	*	*	*	*	
24 műszaki dolgozó				*	*	*	*	*			
25 oktatástechnikus					*	*	*	*			
26 számítógép-kezelő						*	*	*			
27 számítógép-rendszerprogramozó						*	*	*			
28 ügyviteli gépkezelő						*	*	*			
29 ügyviteli dolgozó					*	*	*	*			
30 könyvtáros technikus						*	*	*			
31 könyvtáros asszisztens						*	*	*			
32 kisegítő dolgozó	*	*	*								

Eütev. 11/A. §

(1) E törvény meghatározza a közalkalmazotti, valamint munkaviszonyban foglalkoztatott egészségügyi dolgozók (a továbbiakban együtt: alkalmazott egészségügyi dolgozók), valamint a Kormány által rendeletben meghatározott egészségügyben dolgozó számára – az egészségügyi tevékenységgel járó különös felelősségre és az egészségügyi dolgozók leterheltségére tekintettel – a sajátos egészségügyi ágazati előmeneteli szabályokat.

(2) Az e fejezetben, valamint a 29–31. §-ban meghatározott egészségügyi ágazati előmeneteli szabályokat

a) a Kormány által rendeletben meghatározott, érvényes finanszírozási szerződéssel rendelkező, kizárólag – ide nem értve a munkavállalói résztulajdont – az állam, a helyi önkormányzat, az egyházi jogi személy vagy a vallási tevékenységet végző szervezet tulajdonában vagy fenntartásában álló valamint a Kormány által rendeletben meghatározott egyéb egészségügyi ellátást, szolgáltatást nyújtó, egészségügyi szolgáltató munkáltatónál, ide nem értve az Eütv. 4. § (3) bekezdése szerinti intézményeket,

b) az a) pontban meghatározott ellátások, szolgáltatások nyújtása keretében tevékenységet végző, a (4)–(6a) bekezdésben meghatározott munkakörben foglalkoztatott alkalmazott egészségügyi dolgozókra és egészségügyben dolgozókra,

c) a szakorvosképzésért felelős egészségügyi államigazgatási szervre, valamint az az által foglalkoztatott rezidensekre

kell alkalmazni.

(3) Az alkalmazott egészségügyi dolgozókat

a) a munkakör ellátásához előírt iskolai végzettség, egészségügyi szakképesítés, továbbá a munkájuk ellátásához közvetlenül kapcsolódó, azt közvetlenül segítő doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság, szakmai gyakorlat, publikációs tevékenység, és minősítés (a továbbiakban együtt: szakmai követelmények) alapján besorolási osztályokba, és

b) a jogviszonyban töltött idő alapján fizetési fokozatba

kell sorolni.

(4) Az orvos, fogorvos, szakorvos, szakfogorvos munkakörben (a továbbiakban együtt: orvos munkakörben) foglalkoztatott – ideértve a 12/H. §-ban említett oktató orvos munkakörben foglalkoztatottakat is – egészségügyi dolgozó havi alapbére (garantált illetménye) nem lehet kevesebb, mint az 1. melléklet szerinti összeg.

(5) A Kormány által rendeletben meghatározott munkakörben foglalkoztatott egészségügyi szakdolgozó és egészségügyben dolgozó havi alapbére (garantált illetménye) nem lehet kevesebb, mint a 2. melléklet szerint számított összeg.

(6) A Kormány által rendeletben meghatározott munkakörben foglalkoztatott, felsőfokú végzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozó havi alapbére (illetménye) nem lehet kevesebb, mint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) szerinti besorolási illetmény és havi 41435 Ft egyösszegű illetmény- vagy bérnövelés együttes összege.
(6a) A gyógyszerész, szakgyógyszerész munkakörben (a továbbiakban együtt: gyógyszerész munkakörben) foglalkoztatott egészségügyi dolgozó havi alapbére (illetménye) nem lehet kevesebb, mint a Kjt. szerinti besorolási illetmény és havi 75 820 Ft egyösszegű illetmény- vagy bérnövelés együttes összege.
(7) Az egészségügyi dolgozó, egészségügyben dolgozó átsorolására, az osztályba soroláshoz szükséges szakmai követelményekre, a jogviszonyban töltött idő számítására, az illetményre (munkaviszonyban foglalkoztatottak esetén a munkabérre), valamint az átsorolással kapcsolatos eljárási szabályokra a Kjt. szabályait kell alkalmazni.
(8) A (6) és (6a) bekezdés alkalmazásában Kjt. szerinti besorolási illetményként kell figyelembe venni a Kjt. 66. §-a szerinti garantált illetményt, a garantált illetmény feletti, a munkáltató döntése alapján megállapított illetményrészt, továbbá a közalkalmazott számára a Kjt. 70–75. §-a alapján megállapított illetménypótlékot.
(9) A 17. § (7) bekezdésében meghatározott kivétellel az első szakorvosi, szakfogorvosi, szakgyógyszerészi és klinikai szakpszichológusi szakképzésben részt vevő részére a képzés ideje alatt, foglalkoztatási jogviszonytól függetlenül havonta legalább
a) az orvos munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó részére a (4) bekezdés alapján,
b) a (6) bekezdésben meghatározott munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó részére a (6) bekezdés alapján és
c) a (6a) bekezdésben meghatározott munkakörben foglalkoztatott egészségügyi dolgozó részére a (6a) bekezdés alapján
járó bért, illetve illetményt kell folyósítani. Ha a szakképzésben részt vevő foglalkoztatására heti 36 órát elérő időben, tartós megbízási szerződés alapján vagy vállalkozói jogviszonyban kerül sor, e rendelkezéseket az egészségügyi dolgozó havi megbízási vagy vállalkozói díjazására kell alkalmazni.
(10) A Kormány az 1–3. mellékletben foglalt bértábláktól, illetve bérnövelési mértékektől az egészségügyi dolgozók, egészségügyben dolgozók számára kedvezőbb szabályokat rendeletben megállapíthat. Ebben az esetben e törvénytől eltérően a Kormány rendeletében megállapított kedvezőbb rendelkezést kell alkalmazni.

Vhr. V. 1. §
(1) Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvényben (a továbbiakban: Eütev.) meghatározott egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó, az Eütev.
a) 11/A. § (4) bekezdése szerinti orvosi,
b) 11/A. § (5) bekezdése szerinti egészségügyi szakdolgozói és egyes egészségügyben dolgozói,
c) 11/A. § (6) bekezdése szerinti, felsőfokú végzettséggel betölthető, valamint
d) 11/A. § (6a) bekezdése szerinti gyógyszerészi
munkaköröket az 1. melléklet tartalmazza.
(2) Az (1) bekezdés szerinti munkakörök megnevezése és tartalma tekintetében a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi intézményekben történő végrehajtásáról szóló 356/2008. (XII. 31.) Korm. rendeletben (a továbbiakban: Kjt. vhr.), valamint a gyógyintézetek működési rendjéről, illetve szakmai vezető testületéről szóló jogszabályban foglaltak az irányadóak. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá nem tartozó foglalkoztatott esetében a munkáltató megállapítja, hogy az egészségügyi dolgozó vagy az egészségügyben dolgozó munkaköre a munkakör tartalma, foglalkoztatási osztályba sorolása alapján melyik közalkalmazotti munkakörnek felel (feleltethető) meg. Az 1. melléklet 5. pontjában foglalt munkakört betöltő foglalkoztatott az egészségügyi szakképesítéséhez igazodóan, abban az esetben jogosult bérnövelésre, ha munkaköri feladataként egészségügyi tevékenységet is végez.

Vhr. V. 2/A. §
(1) Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos havi alapbére (garantált illetménye) nem lehet kevesebb, mint a 4. melléklet szerinti összeg.
(2) Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó gyógyszerész, szakgyógyszerész havi alapbére (garantált illetménye) nem lehet kevesebb, mint az Eütev. 11/A. § (6a) bekezdése szerinti és az 5. melléklet szerinti együttes összeg.
(3) Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó, 1. melléklet szerinti munkakörben foglalkoztatott, egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkező egészségügyi dolgozó havi

alapbére (garantált illetménye) nem lehet kevesebb, mint az Eütev. 11/A. § (6) bekezdése szerinti és a 6. melléklet szerinti együttes összeg.

(4) Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó egészségügyi szakdolgozó és egészségügyben dolgozó havi alapbére (garantált illetménye) nem lehet kevesebb, mint a 7. melléklet szerinti összeg.

(5) Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó, 1. melléklet szerinti munkakörben foglalkoztatott, egyéb, nem egészségügyi főiskolai végzettséggel rendelkező egészségügyi dolgozó havi alapbére (garantált illetménye) nem lehet kevesebb, mint az Eütev. 11/A. § (6) bekezdése szerinti és a 8. melléklet szerinti együttes összeg.

Vhr. V. *1. melléklet a 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelethez*

1. Az Eütev. 11/A. § (4) bekezdése szerinti orvosi munkakörök:
1.1. orvosvezető, orvos igazgató
*1.2. vezető főorvos (osztály-, részleg-, rendelő)**
1.3. orvos
1.4. szakorvos
*1.5. alorvos**
*1.6. adjunktus**
*1.7. főorvos**
1.8. fogorvos
1.9. fogszakorvos
2. Az Eütev. 11/A. § (5) bekezdése szerinti egészségügyi szakdolgozói és egyes egészségügyben dolgozói munkakörök:
*2.1. osztályvezető főnővér***
*2.2. osztályvezető főnővér-helyettes***
2.3. vezető ápoló,***
*2.4. vezető ápoló-helyettes***
*2.5. vezető (asszisztens, műtős, szülésznő)**
2.6. főápoló/főnővér/klinikai, osztályos, részlegfelelős főnővér/főmadám/főműtős/nő (vezetői megbízás nélkül)
2.7. mentálhigiénés szakember
2.8. egyetemi okleveles ápoló/diplomás ápoló
2.9. általános ápoló
2.10. ápoló, csecsemő- és gyermekápoló
2.11. szakápoló
2.12. ápolási asszisztens
2.13. segédápoló
2.14. egyéb ápoló/szakápoló
2.15. asszisztens
2.16. szakasszisztens
2.17. segédasszisztens
2.18. egyéb asszisztens/szakasszisztens
*2.19. laborasszisztens**
2.20. orvosdiagnosztikai laboratóriumi analitikai asszisztens
2.21. dietetikus
2.22. diétás nővér
2.23. rehabilitációs tevékenység terapeuta
2.24. gyógytornász
2.25. konduktor
2.26. szülésznő
2.27. védőnő/családgondozó védőnő
2.28. mentőtiszt
2.29. mentőápoló
2.30. mentő gépkocsivezető
2.31. szolgálatvezető
2.32. betegszállító/betegkísérő
*2.33. beteghordó**
2.34. gondozó
2.35. segédgondozó
2.36. egyéb gondozó
2.37. radiográfus

*2.38. szonográfus**
2.39. egészségügyi laboráns
2.40. optometrista
2.41. boncmester
2.42. boncsegéd
2.43. klinikai fogászati higiénikus
2.44. műtőtechnikus
2.45. műtőssegéd
2.46. gipszmester
2.47. gyógymasszőr, sportmasszőr
2.48. masszőr (fürdősmasszőr)
2.49. egészségügyi operátor
*2.50. egészségügyi ügyvitelszervező***, orvosírnok*
2.51. laboráns, vegyésztechnikus
2.52. kardiotechnikus
2.53. fertőtlenítő sterilező
*2.54. sterilizáló**
2.55. egészségnevelő
2.56. foglalkoztató
2.57. szociális munkás
2.58. szociális szervező
2.59. szociális ügyintéző
2.60. szociális gondozó
2.61. közegészségügyi és járványügyi felügyelő, okleveles népegészségügyi szakember
2.62. közegészségügyi járványügyi ellenőr
2.63. közegészségügyi felügyelő,***
*2.64. vezető közegészségügyi felügyelő**
2.65. ápolási igazgató
2.66. egészségügyi szakoktató
2.67. mentőhelikopter vezető
3. Az Eütev. 11/A. § (6) bekezdése szerinti, felsőfokú végzettséggel betölthető munkakörök:
3.1. pszichológus
3.2. klinikai szakpszichológus
3.3. laboratóriumi vegyész, vegyészmérnök, biológus
3.4. klinikai sugárfizikus, klinikai biokémikus, klinikai mikrobiológus, molekuláris biológiai diagnosztikus
3.5. gyógypedagógus
3.6. logopédus
*3.7. mikrobiológus**
3.8. fizikus
3.9. kémikus
4. Az Eütev. 11/A. § (6a) bekezdése szerinti gyógyszerészi végzettséggel betölthető munkakörök:
*4.1. főgyógyszerész**
*4.2. gyógyszertárvezető**
*4.3. gyógyszertárvezető helyettes**
4.4. gyógyszerész
4.5. szakgyógyszerész
5. Azon munkakörök, ahol az egészségügyi szakképesítéshez igazodóan szükséges a foglalkoztatott besorolása az 1–4. pont valamelyikébe:
5.1. főigazgató, igazgató
*5.2. parancsnok**
*5.3. parancsnok helyettes**
*5.5. intézetvezető**
*5.6. intézetvezető-helyettes (ápolási-helyettes)**
5.7. foglalkoztatásvezető
5.8. munkavezető, foglalkozásvezető
Jelmagyarázat:
** = a Honvédelmi Minisztérium és a Magyar Honvédség egészségügyi intézményeiben foglalkoztatott közalkalmazottakra irányadó munkakör.*
*** = a Kjt. vhr. 17. §-ában említett fegyveres szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottakra irányadó munkakör.*
**** = felsőfokú végzettséggel rendelkező*

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) bekezdésének harmadik mondata alapján a végkielégítésre való jogosultság tekintetében figyelmen kívül kell hagyni.

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

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

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

Kjt. 66. §

(1)[*] A fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg.[*]

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

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

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

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

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

a) egy további szakképesítés esetén legalább 7%,

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

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

(5) További szakképesítésként a közalkalmazott besorolásánál alapul vettel 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.

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

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

(9)[*] A közalkalmazottat garantált illetményként legalább
a) a kötelező legkisebb munkabérnek,
b) középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak
megfelelő összeg illeti meg.
(10)[*] A garantált illetmény összegét a kerekítés általános szabályai szerint száz forintra kerekítve kell megállapítani, azzal, hogy a kerekítésre egy alkalommal, a garantált illetmény végösszegének megállapítása során kerül sor.
(11)[*] A (2)-(4) bekezdésben említett illetményrész azon időszak alatt illeti meg a közalkalmazottat, amely alatt a további szakképesítést alkalmazza. Ez az időszak azonban egy hónapnál rövidebb nem lehet.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 1. számú melléklete 2008. január 1-jén hatályát veszti.
(Ahol a Kjt. hatálybalépését megelőzően megalkotott jogszabály a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 1. számú mellékletében meghatározott garantált illetményt, fizetési fokozathoz tartozó szorzószámot, illetménytáblát említ, ott 2008. január 1-jétől az éves költségvetésről szóló törvényben meghatározott garantált illetményt, fizetési fokozathoz tartozó szorzószámot, illetménytáblát kell érteni.)

2. számú melléklet az 1992. évi XXXIII. törvényhez

A felsőoktatási intézményben oktatói, tanári 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

	A	B	C	
1.	**Munkakör**	**Fizetési fokozat**	**Arányszám (%)**	
2.	**Oktatói munkakörök**			
3.	**Egyetemi tanár**	**3.**	**106**	
4.	**Egyetemi tanár**	**2.**	**103**	
5.	**Egyetemi tanár**	**1.**	**100**	
6.	**Egyetemi docens (ha rendelkezik habilitációval)**	**4.**	**85**	
7.	**Egyetemi docens**	**3.**	**76**	
8.	**Egyetemi docens**	**2.**	**73**	
9.	**Egyetemi docens**	**1.**	**70**	
10.	**Egyetemi adjunktus**	**3.**	**54**	

11.	**Egyetemi adjunktus**	**2.**	**52**	
12.	**Egyetemi adjunktus**	**1.**	**50**	
13.	**Egyetemi tanársegéd**	**2.**	**40**	
14.	**Egyetemi tanársegéd (gyakornok)**	**1.**	**37**	
15.	**Főiskolai tanár (ha rendelkezik habilitációval)**	**4.**	**90**	
16.	**Főiskolai tanár**	**3.**	**81**	
17.	**Főiskolai tanár**	**2.**	**78**	
18.	**Főiskolai tanár**	**1.**	**75**	
19.	**Főiskolai docens**	**3.**	**61**	
20.	**Főiskolai docens**	**2.**	**58**	
21.	**Főiskolai docens**	**1.**	**55**	
22.	**Főiskolai adjunktus**	**3.**	**49**	
23.	**Főiskolai adjunktus**	**2.**	**47**	
24.	**Főiskolai adjunktus**	**1.**	**45**	
25.	**Főiskolai tanársegéd**	**-**	**40**	
26.	**Mesteroktató**	**2.**	**54**	
27.	**Mesteroktató**	**1.**	**51**	
28.	**Kutatói munkakörök**			
29.	**Kutatóprofesszor, tudományos**	**3.**	**106**	

	tanácsadó			
30.	**Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó**	**2.**	**103**	
31.	**Kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó**	**1.**	**100**	
32.	**Tudományos főmunkatárs**	**3.**	**76**	
33.	**Tudományos főmunkatárs**	**2.**	**73**	
34.	**Tudományos főmunkatárs**	**1.**	**70**	
35.	**Tudományos munkatárs**	**-**	**50**	
36.	**Tudományos segédmunkatárs**	**-**	**40**	
37.	**Tanári munkakörök**			
38.	**Mérnöktanár**	**3.**	**47**	
39.	**Mérnöktanár**	**2.**	**42**	
40.	**Mérnöktanár**	**1.**	**37**	
41.	**Nyelvtanár**	**3.**	**47**	
42.	**Nyelvtanár**	**2.**	**42**	
43.	**Nyelvtanár**	**1.**	**37**	
44.	**Testnevelő tanár**	**3.**	**47**	
45.	**Testnevelő tanár**	**2.**	**42**	
46.	**Testnevelő tanár**	**1.**	**37**	
47.	**Művésztanár**	**3.**	**47**	

48.	**Művésztanár**	**2.**	**42**	
49.	**Művésztanár**	**1.**	**37**	
50.	**Mestertanár**	**3.**	**47**	
51.	**Mestertanár**	**2.**	**42**	
52.	**Mestertanár**	**1.**	**37**	
53.	**Kollégiumi nevelőtanár**	**3.**	**47**	
54.	**Kollégiumi nevelőtanár**	**2.**	**42**	
55.	**Kollégiumi nevelőtanár**	**1.**	**37**	
56.*	**Szakmódszertant oktató tanár**	**3.**	**47**	
57.*	**Szakmódszertant oktató tanár**	**2.**	**42**	
58.*	**Szakmódszertant oktató tanár**	**1.**	**37**	

Kjt. 79/E. §
A felsőoktatási intézményben oktatói, tanári munkakört, valamint a tudományos kutatói munkakört betöltő közalkalmazottak garantált illetményét e törvény 2. számú melléklete szerint kell meghatározni az egyetemi tanári munkakör 1. fizetési fokozata garantált illetményének költségvetési törvényben rögzített összege * *százalékos arányában.*

356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelet
a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény egészségügyi intézményekben történő végrehajtásáról
A Kormány
a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 85. § (2) bekezdés a)-g) pontjában és (3) bekezdés a) pontjának aa)-ak) alpontjában foglalt felhatalmazás alapján, a 17. § (3) bekezdés c) pontja tekintetében az egyes jogszabályok és jogszabályi rendelkezések hatályon kívül helyezéséről szóló 2007. évi LXXXII. törvény 6. § (2) bekezdésében, a 17. § (4) bekezdése tekintetében a Magyar Köztársaság 2008. évi költségvetéséről szóló 2007. évi CLXIX. törvény 4. § (1) bekezdés e) és f) pontjában, 84. § (1) bekezdés b) pontjában és 5. számú mellékletének 26. pontjában, a Magyar Köztársaság 2007. évi költségvetéséről szóló 2006. évi CXXVII. törvény 4. § (1) bekezdésében foglalt, annak f) pontjára vonatkozó, valamint 84. § c) pontjában foglalt felhatalmazás alapján, az Alkotmány 35. § (1) bekezdés b) pontjában megállapított feladatkörében eljárva a következőket rendeli el:

Általános rendelkezések
1. § *(1) E rendelet hatálya az egészségügyi szolgáltatást nyújtó állami és helyi önkormányzati költségvetési szerveknél foglalkoztatott, valamint más költségvetési szervnél egészségügyi tevékenységet végző személyek közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki.*

(2) * *Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően az egészségügyért felelős miniszter ágazati irányítási jogkörébe tartozó, egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szerveknél foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára alkalmazni kell a 2. § (2) bekezdését, a 3. §-át, a 4. § (1)-(3) bekezdését, az 5. § b) pontját, a 6. §-át, a 8. §-át, a 9. § (1) és (2) bekezdését, a 10. §-át és a 13-15. §-át.*
(3) * *A rendészetért felelős miniszter ágazati irányítása alá tartozó fegyveres szerveknél egészségügyi tevékenységet folytató közalkalmazottakra a rendeletet a 17. §-ban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.*
(4) * *A honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium és a Magyar Honvédség egészségügyi intézményeiben foglalkoztatott közalkalmazottakra a rendeletet a 18-23/A. §-ban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.*

[A Kjt. 20. § (3) bekezdéséhez]
2. § *(1) A Kjt. 20. § (2) bekezdés b) pontjában foglaltaktól eltérően egészségügyi szakképzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése érdekében tizennyolcadik életévét be nem töltött személlyel is közalkalmazotti jogviszony létesíthető akkor, ha a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a közalkalmazott az előírt szakképzettség, szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben áll.*
(2) A Kjt. 20. § (2) bekezdés c) pontjában foglaltaktól eltérően egészségügyi szakképzettséget, szakképesítést igénylő munkakör betöltése érdekében - a munkavállalás feltételei tekintetében a külön jogszabály szerinti feltételek fennállása esetén - a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény alapján három hónapot meghaladó tartózkodásra jogosult személlyel közalkalmazotti jogviszony létesíthető.

[A Kjt. 20/A. § (2), (4) és (6) bekezdéséhez]
3. § *(1)* * *Pályázat kiírása nélkül is betölthető az a munkakör,*
a) amelyre az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakmai képzésről szóló miniszteri rendelet alapján rendszerbevételi eljárás lefolytatására kerül sor,
b) amelyet az 1. melléklet alapján „A”-„D” fizetési osztályba történő besorolással lehet betölteni.
(2) A pályázati felhívás a kiíró kérelmére és - a (3) bekezdés szerinti eset kivételével - költségére az Egészségügyi Közlönyben is közzétételre kerül a közzétételre irányadó általános rendelkezések megfelelő alkalmazásával.
(3) * *Magasabb vezető és vezető megbízás ellátására irányuló pályázati felhívást az Egészségügyi Közlönyben is közzé kell tenni.*
(4) * *Magasabb vezető és vezető megbízás ellátására irányuló pályázati felhívásnak a Kjt. 20/A. § (3) bekezdése szerinti adatokon kívül tartalmaznia kell az állás betöltésének várható időpontját is.*
4. § *(1)* * *A magasabb vezető és vezető megbízás ellátására, valamint a 7. § szerinti munkakör betöltésére irányuló pályázatot a Kjt. 20/A. § (6) bekezdése alapján a megbízási, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója által esetenként összehívott bizottság véleményezi. A bizottság tagja között kell lenni* *
a) * *a megbízási, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt - megbízási, illetve a munkáltatói jogkörrel nem rendelkező - személynek,*
b) a közalkalmazotti tanács tagjának, ennek hiányában a közalkalmazotti képviselőnek, és
c) a szakma szerint illetékes egészségügyben működő szakmai kamara (a továbbiakban: kamara), ennek hiányában érdekképviseleti szövetség, illetőleg egyesület képviselőjének.
(2) Az (1) bekezdés szerinti bizottság a pályázati feltételeknek megfelelő pályázót személyesen meghallgatja. A bizottsági meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni, amely tartalmazza a bizottság tagjainak az egyes pályázók alkalmasságára vonatkozó véleményét.
(3) * *Ha a megbízási jogkör gyakorlója a vezetői pályázati eljárás során nem él megbízási jogával, vagy ha a 7. § szerinti esetben a munkakör betöltésére nem kerül sor, a pályázati eljárást haladéktalanul eredménytelenné kell nyilvánítani, és az eredménytelenné nyilvánítástól számított 30 napon belül meg kell ismételni. Ettől eltérően a pályázati eljárás megismétlésétől el lehet tekinteni a Kjt. 20/A. § (2) bekezdés a)-d) pontjában meghatározott esetekben.*
(4) * *Az (1) bekezdés szerinti bizottságnak*
a) az osztályvezető főorvos,
b) intézetvezető főgyógyszerész vagy intézeti főgyógyszerész,
c) *
megbízására irányuló pályázat véleményezése esetén az illetékes szakmai kollégium véleményét is be kell szereznie. Ebben az esetben az eljárást úgy kell lefolytatni, hogy a szakmai kollégium véleményének kialakítására legalább 8 nap rendelkezésre álljon. Ha a szakmai kollégium a bizottság megkeresésére nem válaszolt, erre a körülményre a bizottság írásba foglalt véleményében ki kell térni. *
(5) Sikertelen pályázat esetén
a) a pályázó személyes adatait törölni kell, és

b) amennyiben a pályázó az általa benyújtott, személyes adatokat tartalmazó adathordozókat a pályázat elbírálási határidejétől számított 3 hónapon belül nem veszi át, azokat meg kell semmisíteni.

[A Kjt. 21/A. § (5) bekezdéséhez]
5. § *Nem lehet próbaidőt megállapítani, ha*
a) a szakorvosjelölti munkakört egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképzettség megszerzése érdekében, külön jogszabály szerinti központi gyakornoki rendszer keretében létesítik, amennyiben a jelölt rendelkezik egészségügyi szolgáltatónál eltöltött, legalább három hónapos szakmai gyakorlattal,
b) * *a közalkalmazotti jogviszony létesítésére orvosigazgatói (szakmai intézményvezető-helytettesi), ápolási igazgatói, gazdasági igazgatói, valamint az 1. számú melléklet szerinti ágazatspecifikus munkakörben betöltött, osztályvezetésre adott vezetői megbízás ellátása érdekében került sor, és a közalkalmazott a kinevezésekor legalább 5 éves, költségvetési szervnél eltöltött szakmai gyakorlattal rendelkezik.*

[A Kjt. 22. § (4), (5) és (10) bekezdéséhez]
6. § *(1) A munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakör az 1. melléklet I. pontja szerinti egészségügyi ágazatspecifikus munkakör, amelyben az intézmény alaptevékenységének megfelelő szakmai feladatot kell ellátni.*
(2) A Kjt. 22. § (4) bekezdésére figyelemmel a kinevezéshez szükséges végzettséggel, képesítéssel egyenlő értékűnek tekintendő azon szakképzettségek, szakképesítések, amelyekkel a közalkalmazott által korábban ellátott, a Kjt. 22. § (3) bekezdése szerinti jogviszony tartamát a szakmai gyakorlat idejébe be kell számítani:
a) felsőoktatási alapképzésben orvos, fogorvos végzettséget igénylő munkakör ellátása esetén egészségtudomány képzési terület egészségtudomány képzési ágon belül ápolás és betegellátás szakon ápolói, szülésznői szakirányon szerzett szakképesítés,
b) felsőfokú iskolai végzettséget és szakképzettséget igénylő ápolói, szülésznői munkakör ellátása esetén az Országos Képzési Jegyzékben 5.4., illetőleg 5.5. szintű ápolói, szülésznői szakképesítés,
c) orvosi laboratóriumi és képalkotói diagnosztikai analitikus alapképzési szakon szerzett szakképzettséget igénylő munkakör ellátása esetén felsőoktatási alapképzésben orvos és egészségtudomány képzési terület egészségtudományi képzési ágon belül az Országos Képzési Jegyzékben 5.5. szintű orvosdiagnosztikai laboratóriumi technológusi, 5.5. szintű diagnosztikai technológusi, 5.4. orvosi laboratóriumi technikai asszisztensi, 5.5. szintű képi diagnosztikai és intervenciós asszisztensi, vagy 5.4. képi diagnosztikai asszisztensi szakképesítés.
(3) Nem kell gyakornoki időt kikötni egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéshez kötött munkakörök betöltése esetén.
(4) A munkáltató a gyakornoki idővel kapcsolatos szakmai kötelezettségek megállapítása keretében
a) gondoskodik arról, hogy a gyakornok ismerje meg
aa) az egészségügyi szolgáltató működési rendjét, különösen az egészségügyi dolgozók szakmai irányításának rendszerét,
ab) az egészségügyi tevékenység végzésének szakmai felelősségi rendjét,
ac) szakmai feladatainak részletes meghatározását,
ad) az egészségügyi szolgáltató vezetésével való kapcsolattartás módját,
b) biztosítja a gyakornok
ba) részvételét a szakmai fejlődését biztosító feladatokban, képzésekben, továbbképzésekben,
bc) szakmai felkészültségének rendszeres ellenőrzését,
bd) teljesítményének értékelését.

[A Kjt. 22/B. §-ához]
7. § * *A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezései alkalmazásával munkaviszonyt kell létesíteni az egészségügyi ellátórendszer fejlesztéséről szóló 2006. évi CXXXII. törvény (a továbbiakban: Eftv.) 13. § (1) bekezdésében említett egészségügyi szolgáltató*
a) egyszemélyi felelős vezetőjével, kivéve, ha a vezető az Eftv. 13. § (2) bekezdésében meghatározott személy,
b) az a) pont szerint munkaviszonyban álló vezető irányítása alatt álló intézmény gazdasági igazgatójával.

[A Kjt. 23. § (1) és (2) bekezdéséhez]
8. § *(1) Magasabb vezetői megbízásnak minősül*
a) az intézményvezetésre adott megbízás,
b) az orvosigazgatói (szakmai intézményvezető-helyettesi), ápolási igazgatói feladatok ellátására adott megbízás,
c) egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szervnél az intézményvezető általános vagy szakmai helyettesítését magában foglaló vezetői megbízás,
d) * *a 7. § b) pontja szerinti eset kivételével a gazdasági igazgatói - vagy a c) pont szerinti intézmény esetében a gazdasági vezetői - megbízás.*
(2) *
(3) * *Vezetőnek minősül az (1) bekezdésben foglaltak kivételével az intézmény önálló szervezeti egységének vezetője, valamint a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetője.*
9. § *(1)* * *A magasabb vezető és a vezető beosztás ellátására szóló megbízás feltétele a büntetlen előélet.*
(2) * *Az intézményvezető, az orvosigazgató, az ápolási igazgató és a gazdasági vezető képesítési követelményei tekintetében a gyógyintézetek vezetőjének és vezetőhelyetteseinek képesítési követelményeiről, valamint a vezetői megbízás betöltése érdekében kiírt pályázat részletes eljárási szabályairól szóló miniszteri rendelet rendelkezései irányadóak.*
(3) A 7. § szerinti vezető állású munkavállalóra az (1) bekezdést megfelelően alkalmazni kell.

[A Kjt. 54. §-ának (3) bekezdéséhez]
10. § *Az 1. melléklet szerinti ágazatspecifikus munkakörökben ellátott munkaköri feladatok a munkaerő-kölcsönzés szempontjából a munkáltató alaptevékenységének minősülnek.*

[A Kjt. 55. §-ához]
11. § *(1) A teljes napi munkaidőből hat órát kell a munkahelyen töltenie*
a) a munkahelyén legalább napi 3 órán át sugárártalomnak 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 gondozóban foglalkoztatott orvosnak,
d) a csecsemőosztály kondicionált részlegében gyermekápolói munkakörben foglalkoztatottnak,
e) a gyógytornásznak, gyógymasszőrnek, 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.

[A Kjt. 57. § (3) bekezdéséhez]
12. § *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.

[A Kjt. 61-63. §-ához és 85. § (2) bekezdés a) pontjához]
13. § *(1) A közalkalmazottak által betölthető egyes munkakörök megnevezését és fizetési osztályba sorolásuk feltételeit az 1. melléklet tartalmazza.*
(2)-(4) *
(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 - az önálló orvosi tevékenységről szóló 2000. évi II. törvény, valamint az annak végrehajtására kiadott jogszabály tartalmazza.*

[A Kjt. 66. § (4) bekezdéséhez]
14. § *A Kjt. 66. § (4) bekezdésében meghatározott illetménynövekedésre jogosító képesítéseket a 2. melléklet tartalmazza.*

[A Kjt. 70. § (3) bekezdéséhez]
15. § *A vezetői, magasabb vezetői pótlék mértékét a 3. melléklet tartalmazza.*

[A Kjt. 75. §-ához]
16. § *(1)* * *A közalkalmazottat a (2)-(3a) bekezdésben meghatározottak szerint diagnosztikai, asszisztensi, traumatológiai, intenzív terápiás, infektológiai, pszichiátriai, rezidensi vagy ápolási illetménypótlék (a továbbiakban: pótlék) illeti meg.*
(2) * *A járóbeteg- és fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézetben - ideértve az Országos Vérellátó Szolgálatot - a pótlék mértéke*
a) a pótlékalap 150%-a
aa) aneszteziológiai és intenzív terápiás osztályon dolgozó orvos, szakasszisztens, ápoló intenzív terápiás pótléka,
ab) traumatológiai osztályon három műszakos munkahelyen foglalkoztatott ápoló traumatológiai pótléka,
ac) műtőben foglalkoztatott műtős szakasszisztens asszisztensi pótléka,
b) a pótlékalap 120%-a:
ba) röntgenben dolgozó orvos, asszisztens diagnosztikai pótléka,
bb) röntgengép-javító műszerész diagnosztikai pótléka,
bc) diagnosztikai laboratóriumban diagnosztikai tevékenységet végző orvos, egyéb egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens diagnosztikai pótléka,
bd) traumatológiai osztályon foglalkoztatott valamennyi orvos traumatológiai pótléka,
be) boncolást végző orvos, boncmester, boncsegéd infektológiai pótléka,
bf) vér és vérkészítmény előállítását végző orvos, egyéb egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens infektológiai pótléka,
bg) fertőző beteget ellátó, valamint pulmonológiai gondozóban foglalkoztatott orvos és egészségügyi szakdolgozó infektológiai pótléka,
bh) * *pszichiátriai osztályon, pszichiátriai, addiktológiai gondozóban dolgozó orvos, ápoló pszichiátriai pótléka,*
bi) műszakbeosztástól függetlenül, a három műszakos munkahelyen ápolási tevékenységet végző ápolási pótléka,
bj) az Országos Mentőszolgálat kivonuló állománya sürgősségi pótléka,
bk) szülészeti osztályon foglalkoztatott szülésznő asszisztensi pótléka,
bl) műtőssegéd asszisztensi pótléka,
bm) mosodában, teljes munkaidőben a szennyes ruhák átvételét végző infektológiai pótléka,
c) a pótlékalap legalább 36%-a valamennyi asszisztensi és szakasszisztensi képesítéssel rendelkező (szak)asszisztensi munkakörben dolgozó asszisztensi pótléka
esetében. *
(3) A (2) bekezdésben felsorolt pótlékok egymás mellett nem folyósíthatók.
(3a) * *Az államilag támogatott képzésben részt vevő, a szakorvos képzésért felelős egészségügyi államigazgatási szerv által foglalkoztatott szakorvosjelölt a támogatott szakképzése időtartamára a (2) bekezdésben meghatározott pótlékok helyett a pótlékalap 120%-ának megfelelő összegű rezidensi pótlékra jogosult.*
(4) A kollektív szerződés a (2) bekezdésben foglalt eseteken túlmenően - a Kjt. 75. §-a szerinti körben - csak akkor állapíthat meg illetménypótlékot, ha ahhoz a munkáltató költségvetése fedezetet biztosít.
A rendészetért felelős miniszter ágazati irányítása alá tartozó fegyveres szerveknél egészségügyi tevékenységet folytató közalkalmazottakra vonatkozó sajátos szabályok *
17. § * *A rendészetért felelős miniszter ágazati irányítása alá tartozó fegyveres szerveknél egészségügyi tevékenységet folytató közalkalmazottakra az 1-16. § rendelkezéseit a következő eltérésekkel kell alkalmazni:*
a) a 2. § és a 7. § nem alkalmazható,
b) a közalkalmazotti jogviszony létesítésének feltétele
ba) a magyar nyelvtudás,
bb) * *nemzetbiztonsági ellenőrzéshez kötött munkakör esetében - a Kjt. 20. § (2) bekezdés c) pontjában foglaltaktól eltérően - a magyar állampolgárság,*

c) a 3. § az 1. melléklet I/B. pontjában mentesítettként megjelölt munkakörökben nem alkalmazható,
d) a büntetés-végrehajtási szerveknél vezető megbízásnak minősül az orvos igazgató és az ápolási igazgató,
e) a Rendőrségnél vezető megbízásnak minősül a főosztályvezető, az osztályvezető, az alosztályvezető.
A honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium és a Magyar Honvédség egészségügyi intézményeiben foglalkoztatott közalkalmazottakra vonatkozó sajátos szabályok[*]
***18. §** (1) A közalkalmazotti munkakörben - a (2) bekezdésben foglalt kivétellel - magyar nyelvtudással rendelkező nem magyar állampolgár is foglalkoztatható.*
(2)[*] *Nemzetbiztonsági ellenőrzéshez kötött munkakört a magyar állampolgársággal rendelkező személy töltheti be.*
(3) Tizennyolcadik életévét be nem töltött személy is foglalkoztatható közalkalmazottként, ha rendelkezik a szakiskolai vagy a szakmunkás képesítéssel betölthető munkakörökhöz szükséges végzettséggel és képzettséggel.
***19. §** (1)*[*] *A honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium és a Magyar Honvédség egészségügyi intézményeiben a közalkalmazotti munkakörök elnevezését, fizetési osztályokba sorolását, a magasabb vezetői, valamint a vezetői megbízásokat a 4. melléklet tartalmazza.*
(2)[*] *A honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium és a Magyar Honvédség egészségügyi intézményeiben munkaköri jegyzékek és az állománytáblák kizárólag az e rendelet 4. melléklete szerinti munkaköri megnevezéseket tartalmazhatják.*
(3)[*] *A honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium és a Magyar Honvédség egészségügyi intézményeiben foglalkoztatott közalkalmazottak vonatkozásában a 6. § (1) bekezdését megfelelően alkalmazni kell a 4. mellékletben szereplő egészségügyi szakmai munkakörökre is.*
***20. §** (1) Nem kötelező pályázatot kiírni a 4. mellékletben külön mentesítettként megjelölt munkakörökben.*
(2)[*] *A honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium és a Magyar Honvédség egészségügyi intézményei munkakörének betöltésére vonatkozó pályázati felhívást a Magyar Közlöny mellékleteként megjelenő Hivatalos Értesítőben, a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium honlapján, valamint a 3. § (3) bekezdésében foglaltak szerint közzé kell tenni.*
20/A. §[*]
21. §[*] *A honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium egészségügyi intézményének osztályvezető főorvosait a vezetői feladatok ellátásával a honvédelemért felelős miniszter bízza meg, illetve vonja vissza a megbízást.*
***22. §** Az általános szabályokon túl a gyakornoknak meg kell ismernie a Magyar Honvédség alaptevékenységéhez kapcsolódó jogszabályokat és belső rendelkezéseket.*
23. §[*] *Az általános szabályokon túl sürgősségi pótlékra jogosult a honvédelemért felelős miniszter által vezetett minisztérium és a Magyar Honvédség egészségügyi intézményei mentőszolgálatának kivonuló állománya is. A pótlék mértéke a pótlékalap 120%-a.*
23/A. §[*] *(1) A 2010. december 31-én kinevezett vezetőként foglalkoztatott közalkalmazott megbízott vezetői besorolás szerinti illetményét 2011. január 1-jétől csökkenteni kell a részére az e rendeletnek az egyes egészségügyi tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 73/2011. (IV. 29.) Korm. rendelettel (a továbbiakban: Korm. rendelet) megállapított szabályai szerint megállapításra kerülő vezetői pótlék összegével. Ennek során a garantált illetménynél kisebb összeg nem állapítható meg, valamint a 2011. január 1-je és a Korm. rendelet hatálybalépése közötti időszakra járó illetmény és illetménypótlék együttes összege nem lehet kevesebb a Korm. rendelet hatálybalépését megelőző napon hatályos rendelkezések szerint megállapított illetmény és illetménypótlék együttes összegénél.*
(2) A Korm. rendelettel megállapított 4. mellékletet 2011. január 1-jétől kell alkalmazni.

Záró rendelkezések
***24. §** (1) Ez a rendelet 2009. január 1-jén lép hatályba.*
25. §[*] *Az egyes egészségügyi, egészségbiztosítási és gyógyszerészeti tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 250/2017. (IX. 5.) Korm. rendelettel (a továbbiakban: Módr.) megállapított 16. § (3a) bekezdése szerinti rezidensi pótlékot első alkalommal a Módr. hatálybalépését követő hónapra járó illetményhez kapcsolódóan kell megállapítani és biztosítani a rezidensek részére.*

1. melléklet a 356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelethez
I/A. Ágazatspecifikus munkakörök

Munkakör megnevezése	Fizetési osztályok										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
1) Egyetemi, főiskolai végzettséget igénylő munkakörök											
1. orvos, fogorvos, gyógyszerész								*	*	*	
2. szakorvos, fogszakorvos, szakgyógyszerész									*	*	
3. laboratóriumi vegyész, vegyészmérnök, biológus								*	*	*	
4. pszichológus								*	*	*	
5. klinikai szakpszichológus, klinikai sugárfizikus, klinikai biokémikus, klinikai mikrobiológus, molekuláris biológiai diagnosztikus									*	*	
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 ügyvitel-szervező						*	*	*			
18. egészségbiztosítási szakember						*	*	*			
19. foglalkoztatásvezető						*	*	*			
20. gondozó						*					
21. gyógypedagógus						*	*	*	*	*	
22. gyógytornász						*	*	*			
23. konduktor						*	*	*			
24. közegészségügyi és járványügyi felügyelő, okleveles népegész-ségügyi szakember						*	*	*	*	*	
25. logopédus						*	*	*	*	*	
26. mentőtiszt						*	*	*			
27. orvosdiagnosztikai laboratóriumi analiti-kai asszisztens						*	*				
28. optometrista						*	*				
29. szakápoló						*					
30. szociálpedagógus						*	*	*			
31. szociális szervező						*	*	*			
32. szociális ügyintéző						*	*	*			
33. szolgálatvezető						*	*	*	*		
34. egészségügyi gyakorlat-vezető						*	*	*	*		
35. védőnő/családgondozó védőnő						*	*	*			
36.* szülésznő						*					
37.* mentésirányító						*					
38.* mentésvezető						*					
39.* okleveles ápoló - mentőtiszt								*			

2) Felső-, közép- és alsófokú szak/szakmai képesítést igénylő munkakörök											
a) asszisztens/szakasszisztens											
1. asszisztens		*	*	*	*						
2. szakasszisztens					*						
3. segédasszisztens		*	*								
4. egyéb asszisztens/szakasszisztens		*	*	*	*						
b) ápoló/szakápoló											
1. általános ápoló		*	*	*							
2. ápoló, csecsemő- és gyermekápoló					*						
3.* mentőápoló				*	*						
4. szakápoló				*	*						
5. ápolási asszisztens		*	*								
6. segédápoló	*										
7. egyéb ápoló/szakápoló		*	*	*	*						
c) gondozó/szakgondozó											
1. gondozó		*	*	*							
2. szociális gondozó				*	*						
3. segédgondozó	*	*									
4. egyéb gondozó		*	*	*	*						
d) egyéb ágazati munkakörök											
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, részlegfelelős főnővér/főmadám/főműtős/nő (vezetői megbízás nélkül)			*	*	*						
11. gyógymasszőr, sportmasszőr				*							
12. kardiotechnikus					*						
13. klinikai fogászati higiénikus					*						
14. közegészségügyi-járványügyi ellenőr				*							
15. laboráns, vegyésztechnikus				*							
16. masszőr (fürdősmasszőr)		*									
17. mentő gépkocsivezető		*	*	*							
18. munkavezető, foglalkozásvezető			*								
19. ortopédiai cipész		*	*								
20. ortopédiai kötszerész és fűzőkészítő		*	*								
21. ortopédiai műszerész		*	*								
22. ortopédiai technikus				*	*						
23. orvosírnok		*	*	*							
24. radiográfus				*							
25. szülésznő			*	*	*						
26. szociális ügyintéző			*	*							
27. szolgálatvezető				*	*						
28. védőnő				*							

29.*											
30. rehabilitációs tevékenység terapeuta				*	*						
31. egészségügyi laboráns		*									
32. műtőtechnikus				*							
33.* mentő-technikus				*	*						
34.* mentésvezető				*	*						
35.* mentésirányító				*	*						
e) kisegítő munkakörök											
1. betegszállító/betegkísérő	*	*									
2. boncsegéd	*	*									
3. egészségőr/fertőtlenítő	*	*									
4. fürdő üzemeltető	*		*								
5. műtőssegéd	*	*									
6. fertőtlenítő sterilező		*									
7. gipszmester		*									
8. máshova be nem sorolt, fizikai munkakör	*	*	*								

Besorolási feltételek a kinevezés, kinevezésmódosítás elkészítéséhez az I/A. és I/B. pont tekintetében:
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, részleg-

felelős főnővért/főmadámot/, főműtős/nőt, a szociális ügyintézőt, a szolgálatvezetőt, védőnőt.
2. a) „Felső-, közép- és alsófokú szak/szakmai képesítést igénylő munkakörökbe" kell besorolni azt a munkakört, amelyben az intézmény alaptevékenységének megfelelő, felső-, közép- és alsófokú szakmai képesítést 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, gyógyszertári analitikus 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, elekronmikroszkópos szakasszisztens, kórbonctani, hisztokémiai szakasszisztens stb.) lehet betölteni; 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 higiénikusi, kardiotechnikusi, 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 technikusi oklevéllel, bizonyítvánnyal betölthető munkakört; az érettségi után szerzett szakképesítéshez kötött munkakört (pl. laboratóriumi asszisztens, röntgenasszisztens, gyógyszertári 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, fiziotherápiás asszisztensi, fogorvosi asszisztensi, körzeti betegápolói, mentőápolói, pszichiátriai ápolói és gondozói (ideg-elmeápolói), üzemi ápolói szakképesítést igénylő munkakört, továbbá
= az alapműveltségi 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/fürdősmasszőr, fertőtlenítő, boncmester]; az alapműveltségi vizsgához kötött munkakört;
- „A" fizetési osztályba kell sorolni az alapfokú iskolai végzettséggel (8 általános) vagy anélkül betölthető munkaköröket.
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.
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.
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, szülészeten foglalkoztatott védőnő).
e) Ágazatspecifikus kisegítő 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, vezetői, szakértői, szaktanácsadói munkakörök:											
a)[*] biofizikus, biokémikus, biológus, fizikus, jogász, kamarai jogtanácsos, ügyvédi kamarai nyilvántartásba vett jogi előadó, jogász, kémikus, közgazdász, lektor, matematikus, mérnök (főmérnök), munkavédelmi szakmérnök, muzeológus, szociológus, vegyész stb.											
b) főkönyvelő, humánpolitikai szervező, informatikus, könyvtáros, revizor (belső ellenőr), statisztikus, számítástechnikai szervező, szoftverfejlesztő, üzemgazdász, üzemmérnök,					*	*	*	*	*		

munkavédelmi üzemmérnök stb.											
c)[*]											
2. Ügyintézői (előadói, főelőadói) munkakörök:											
a) általános titkár, titkárnő				*	*						
b) bér- és társadalombiztosítási, humánerő-gazdálkodási, pénzügyi, statisztikai, számviteli ügyintéző			*	*	*						
c) adatbázis-felelős, energia-/raktárgazdálkodó, számítógép-technikai programozó		*	*								
d) számítógép-hálózat üzemeltető		*	*								
e) anyaggazdálkodó, anyagbeszerző		*	*	*							
f) polgári védelmi felelős			*	*	*						
g) tűzrendész, üzemrendész		*	*	*	*						
h) egyéb ügyintéző		*	*	*	*						
3. Irodai és ügyviteli munkakörök:											
a) anyagnyilvántartó, bérelszámoló		*	*	*							
b) könyvelő		*	*	*	*						
c) leltározó, leltárellenőr, nyilvántartó, pénztá-		*	*	*							

ros											
d) adminisztrátor, gondnok, gyors- és gépíró, iratkezelő		*	*	*							
e) adatrögzítő		*	*								
f) telefon-, telex-, telefaxkezelő	*										
g) egyéb irodai és ügyviteli munkakörök	*	*	*	*							
4. Szolgáltató munkakörök:											
a) technikus				*	*						
b) szakmunkás		*	*	*	*						
c) gépkocsivezető		*	*	*							
d) gépjárműszerelő			*	*							
e) fűtő, kazánfűtő		*	*	*							
f) raktáros, raktárkezelő		*	*	*	*						
g) vegytisztító		*	*	*							
h) egyéb szolgáltató jellegű munkakörök			*	*	*						
5. Kisegítő munkakörök:											
betanított munkás, éjjeliőr, hivatalsegéd, kézbesítő, kisegítő, 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 alapfokú 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. „Kisegítő munkakörökbe" kell besorolni azt a munkakört, amelyben legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel szakképesítést nem igénylő, fizikai jellegű feladatokat kell ellátni.

2. melléklet a 356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelethez
A Kjt. 66. §-ának (4) bekezdése alapján illetménynövekedésre jogosító szak/szakmai képesítések

	Munkakör	Többletképesítés	
1.	szakorvos	*a)* ráépített szakképesítésnek megfelelő munkakörben foglalkoztatottak esetén az alapszakképesítés,	
		b) klinikai területen foglalkoztatottaknál: anaesthesiológia és intenzív terápia, igazságügyi orvostan, izotópdiagnosztika, klinikai laboratóriumi vizsgálatok, orvosi mikrobiológia, oxyológia, transzfúziológia, kórbonctan-kórszövettan szakorvosi képesítés;	
2.	gyógypedagógus	látás-, hallás-, értelmi és mozgássérült, szakirányú pszychopedagógusi végzettség;	
3.	„E" fizetési osztályba sorolt:		
4.	asszisztens, szakasszisztens, általános ápoló, ápoló, kardiotechnikus, klinikai fogászati higiénikus, szakgondozó, szülész-	egészségügyi főiskola bármely szakán szerzett végzettség, amennyiben a közalkalmazott által betöltött munkakörhöz szüksé-	

	nő	ges képesítés egészségügyi főiskolai képzés keretében nem szerezhető meg;	
5.	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 terápiai szakasszisztensi képesítés; mentőápolói képesítés, pszichiátriai ápolói képesítés;	
6.	vérellátás területén foglalkoztatott haematológiai asszisztens	laboratóriumi asszisztensi, laboratóriumi szakasszisztensi képesítés;	
7.	bármely munkakör	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.	

3. melléklet a 356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelethez

I.[*] Vezetői pótlékok az egészségügyi ágazatban

1. Az országos feladatot ellátó, országos és állami intézetek intézményvezetőjének pótléka[*]

a) gyógyító-megelőző ellátást biztosító intézetben a pótlékalap 300%-a,

b) gyógyító-megelőző ellátást közvetlenül nem biztosító intézetekben a pótlékalap 200%-a.

2. Az önkormányzatok által fenntartott intézetek intézményvezetőjének pótléka[*]

a) gyógyító-megelőző fekvőbeteg-ellátást biztosító intézményben a pótlékalap 250%-a,

b) az ágazati feladatok ellátásában részt vevő egyéb egészségügyi intézményben (szolgálatnál) a pótlékalap 200%-a.
3. Az országos feladatot ellátó, országos és állami intézetekben, az önkormányzatok által fenntartott gyógyító-megelőző fekvőbeteg-ellátást biztosító intézményekben,
a) az intézményvezető helyettese (helyettesei) (ideértve a nem önálló járóbeteg-ellátó intézetek vezetőit is), az önállóan működő és gazdálkodó intézmény gazdasági vezetője, esetében a pótlékalap 150%-a,
b) szervezeti egységek, részlegek vezetői, egyéb vezetői esetében a pótlékalap 100%-a,
c) valamennyi közalkalmazott esetében a gyógyító-megelőző ellátást közvetlenül nem nyújtó intézetekben, az ágazati feladatok ellátásában részt vevő egyéb egészségügyi intézményben (szolgálatnál) a pótlékalap 100%-a.
II. Vezetői pótlékok a rendészetért felelős miniszter ágazati irányítása alá tartozó fegyveres szerveknél[*]
1. A büntetés-végrehajtási szervek vezetőinek pótléka
a) orvos igazgató: a pótlékalap 200%-a
b) ápolási igazgató: a pótlékalap 150%-a
2. A Rendőrség vezetőinek pótléka
a) főosztályvezető: a pótlékalap 250%-a
b) osztályvezető: a pótlékalap 200%-a
c) alosztályvezető: a pótlékalap 100%-a

2. Illetménykiegészítés

Kjt. 67. §
(1) A közalkalmazott a fizetési fokozata alapján járó illetményén felül illetménykiegészítésben részesülhet.
(2) A kollektív szerződés, ennek rendelkezése hiányában a munkáltató határozza meg, hogy a munkáltató a gazdálkodás eredményének mely hányadát és milyen feltételek szerint fordítja illetménykiegészítésre.
(3) A munkáltató, ha az elért teljesítménytől függően térítésben részesül, annak meghatározott hányadát illetménykiegészítésre fordíthatja jogszabályban, vagy ennek hiányában kollektív szerződésben foglaltak szerint. Ebben az esetben a közalkalmazottal külön megállapodásban kell meghatározni a részére járó illetménykiegészítés feltételeit és mértékét.

3. Illetménypótlék, idegennyelv-tudási pótlék

Kjt. 69. §
Az e törvényben megállapított feltételek mellett a közalkalmazott a 70-75. § szerinti illetménypótlékra 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 megbízott vezetőt vezetői pótlék illeti meg.
(2) A pótlék mértéke
a) magasabb vezető megbízással rendelkező közalkalmazott esetén a pótlékalap száz-ötszáz százaléka,
b) vezető megbízással rendelkező közalkalmazott esetén a pótlékalap száz-kétszázötven százaléka.
(3) A pótlék mértékét a (2) bekezdésben foglalt keretek között végrehajtási rendelet állapítja meg.

Vhr. I.5. §
(1)A magasabb vezetői megbízással rendelkező közalkalmazott illetménypótlékának mértéke a pótlékalap minimum 300%-a.
(2) A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) 37. § (2) bekezdés a) pontja szerinti vezető beosztású, valamint a szervezeti egység vezető megbízással rendelkező közalkalmazott illetménypótlékának mértéke a pótlékalap minimum 200%-a, míg a szervezeti egység vezető helyettes megbízással rendelkező közalkalmazott illetménypótlékának mértéke a pótlékalap minimum 150%-a.

Vhr. II. 19. §*A magasabb vezető, valamint a vezető beosztások körét és a vezetői pótlék minimális mértékét a 3. melléklet tartalmazza.*

Vhr. II. *3. számú mellékletből részlet*

Vezetői és magasabb vezető beosztások

	A *Beosztás megnevezése*	*B* *Vezetői pótlék (%)*
3	*Közgyűjtemény, közművelődés*	
3.1	*Magasabb vezető:*	
3.1.1	*Országos (fővárosi) intézmény, országos szakkönyvtár és közművelődési intézmény, valamint*	*300*
	egyetemi könyvtár, országos múzeum főigazgatója, igazgatója	
3.1.2	*Országos (fővárosi) intézmény, országos szakkönyvtár és közművelődési intézmény, valamint*	*275*
	egyetemi könyvtár, országos múzeum főigazgató-helyettese, igazgatóhelyettese	
3.1.14	*Felsőoktatási, tudományos, kulturális vagy egészségügyi intézmény szaklevéltárának igazgatója, felsőoktatási intézmény központi könyvtári irányítás alá nem tartozó kari könyvtárának vezetője*	*200*

Vhr. IV. 15. §
A vezetői, magasabb vezetői pótlék mértékét a 3. melléklet tartalmazza.

3. melléklet a 356/2008. (XII. 31.) Korm. rendelethez[41]
„I. Vezetői pótlékok az egészségügyi ágazatban
1. Az országos feladatot ellátó, országos és állami intézetek intézményvezetőjének pótléka
a) gyógyító-megelőző ellátást biztosító intézetben a pótlékalap 300%-a,
b) gyógyító-megelőző ellátást közvetlenül nem biztosító intézetekben a pótlékalap 200%-a.
2. Az önkormányzatok által fenntartott intézetek intézményvezetőjének pótléka
a) gyógyító-megelőző fekvőbeteg-ellátást biztosító intézményben a pótlékalap 250%-a,
b) az ágazati feladatok ellátásában részt vevő egyéb egészségügyi intézményben (szolgálatnál) a pótlékalap 200%-a.
3. Az országos feladatot ellátó, országos és állami intézetekben, az önkormányzatok által fenntartott gyógyító-megelőző fekvőbeteg-ellátást biztosító intézményekben,
a) az intézményvezető helyettese (helyettesei) (ideértve a nem önálló járóbeteg-ellátó intézetek vezetőit is), az önállóan működő és gazdálkodó intézmény gazdasági vezetője, esetében a pótlékalap 150%-a,
b) szervezeti egységek, részlegek vezetői, egyéb vezetői esetében a pótlékalap 100%-a,
c) valamennyi közalkalmazott esetében a gyógyító-megelőző ellátást közvetlenül nem nyújtó intézetekben, az ágazati feladatok ellátásában részt vevő egyéb egészségügyi intézményben (szolgálatnál) a pótlékalap 100%-a.

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) * *Végrehajtási rendelet által alapított cím esetén a pótlék mértéke nem haladhatja meg a pótlékalap száz százalékát.*
(4) Amennyiben a közalkalmazott vezetői és címpótlékra is jogosult, részére a vezetői pótlék jár.

c) Egészségkárosító kockázati körülmények között végzett munka pótléka

Kjt. 72. §
(1) A közalkalmazott illetménypótlékra jogosult, ha
a) foglalkoztatására munkaideje legalább felében jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor, vagy
b) 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 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*
a) annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,
b) foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalkorú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,
c) foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára,
d) mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti és a munkára - külön jogszabályokban meghatározottak szerint - alkalmasnak bizonyult.
A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönteni.
(2) * *A tevékenység szerinti miniszter meghatározott munkakörök (foglalkozások) tekintetében előírhatja, hogy az (1) bekezdésben foglaltakon túl pályaalkalmassági vizsgálat is szükséges, továbbá a vizsgálat rendjét az egészségügyért felelős miniszterrel egyetértésben határozza meg.* *
(3) * *A munkarendje szerint rendszeresen vagy az éves munkaidejének legalább egynegyedében éjszakai munkát (Mt. 89. §) végző munkavállaló részére a munkáltató a munkába lépést megelőzően, illetve a munkaviszony fennállása alatt a munkaviszonyra vonatkozó szabályban előírt időszakonként köteles biztosítani az orvosi alkalmassági vizsgálatot.*
(4) * *A munkavállalót nappali munkavégzésre kell beosztani, ha az orvosi vizsgálat megállapítja, hogy az éjszakai munkavégzés a (3) bekezdésben említett munkavállaló egészségi állapotát veszélyezteti, vagy megbetegedése az éjszakai munkavégzéssel áll okozati összefüggésben.*

d) Idegennyelv-tudási pótlék

Kjt. 74. §
(1) Idegennyelv-tudási 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, 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 rendelkezzék.
(4) * *Nem fizethető idegennyelv-tudási pótlék a nyelvtanári, tolmácsi, valamint a fordítói (revizor-fordítói) munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnak a munkaköre ellátásához szükséges idegen nyelv használata alapján.*
(5) * *A pótlék mértéke*
a) középfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap ötven százaléka,
b) felsőfokú nyelvvizsga esetén a pótlékalap száz százaléka.

e) Ágazati illetménypótlékok

Kjt. 75. §
(1) * *Végrehajtási rendelet a 69-74. § rendelkezéseiben foglaltakon túl ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel további illetménypótlékot állapíthat meg, ha ezt a munkakörbe tartozó, valamely, az általánostól eltérő munkafeltétel indokolja.*
(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. II. 20.§
(*5) Területi pótlék jár annak a közgyűjteményi és közművelődési intézményben, valamint közösségi színtérben szakmai munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottnak, aki olyan községben dolgozik, amelyik szerepel a gazdasági-társadalmi szempontból elmaradott települések jegyzékében. A pótlék mértéke a Kjt. szerinti pótlékalap 35%-a, melynek konkrét megállapításánál a fenntartó köteles a település valamennyi, a Kjt. hatálya alá tartozó intézményében azonos mértékű pótlékot megállapítani.*
(6) Pótlék állapítható meg annak a közalkalmazottnak, aki munkaköri feladatainak ellátása mellett egyetemi vagy főiskolai hallgatók, szakközépiskolások, szakmunkástanulók vagy szakmai gyakorlatot végzők betanításával, gyakorlatának vezetésével foglalkozik. A pótlék mértéke a Kjt. szerinti pótlékalap 15%–35%-a lehet.
(7) Kutatói pótlékra jogosult az a közalkalmazott, aki a foglalkoztató intézmény szakmai területéhez köthető témakörben tudományos fokozattal rendelkezik. A pótlék mértéke a Kjt. szerinti pótlékalap 50%-a.

Vhr. III. 16. §
(1) A magasabb vezetői megbízás megszűnését megelőzően legalább tíz évig intézményvezetői megbízással rendelkező pedagógus „címzetes igazgatói" címben és pótlékban részesül, amennyiben intézményvezetői megbízásának lejártát vagy megszűnését követően továbbra is a korábban általa vezetett intézményben marad. A pótlék mértéke a volt intézményvezető korábbi vezetői pótlékának huszonöt százaléka.
(2) Osztályfőnöki pótlékra jogosult az a pedagógus, aki iskolában osztályfőnöki feladatokat, kollégiumban, alapfokú művészeti iskolában önálló tanulócsoport-vezetői feladatot lát el.
(3) A munkaközösség-vezetői (tanszakvezetői, tagozatvezetői, szakosztályvezetői) pótlékra az a pedagógus jogosult, aki intézményi munkaközösség-vezetői (tanszakvezetői, tagozatvezetői, szakosztályvezetői) vagy intézmények közötti munkaközösség-vezetői (tanszakvezetői, tagozatvezetői, szakosztályvezetői) feladatot lát el.

(4) A tagintézmény-vezető, intézményegység-vezető az intézményvezető-helyettesi pótlék
a) felső határa alapján megállapított pótlékra jogosult, ha a tagintézmény, intézményegység gyermek-, tanulólétszáma meghaladja a hétszázötven főt,
b) az illetményalap harminc százalékának megfelelő pótlékra jogosult, ha a tagintézmény, intézményegység gyermek-, tanulólétszáma meghaladja a kettőszázötven főt, de legfeljebb hétszázötven fő,
c) alsó határa alapján megállapított pótlékra jogosult, ha a tagintézmény, intézményegység gyermek-, tanulólétszáma legfeljebb kettőszázötven fő.
(4a) * *A (4) bekezdés alkalmazásában az október 1-jei gyermek- és tanulólétszám az irányadó.*
(5) A tagintézményvezető-helyettes és az intézményegységvezető-helyettes az intézményvezető-helyettesi pótlék alsó határa alapján megállapított pótlékra jogosult.
(6) Nemzetiségi pótlékra az a pedagógus jogosult, aki
a) nemzetiségi nyelvű óvodában, iskolában, kollégiumban állandó jelleggel, neveléssel-oktatással lekötött munkaidejének legalább ötven százalékában nemzetiségi anyanyelven nevelő, oktató munkát végez, vagy
b) óvodában, iskolában siket vagy nagyothalló gyermekek, tanulók nevelésénél, oktatásánál a jelnyelvet is alkalmazza, feltéve, hogy rendelkezik a szakértő jeltolmács vagy fordító jeltolmács szakképzettséggel.
(7) Gyógypedagógiai pótlékra az a pedagógus jogosult, aki sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók óvodai nevelését, iskolai nevelés-oktatását, kollégiumi nevelését vagy fejlesztő nevelés-oktatását a szakértői bizottság szakvéleményében foglaltak szerint végzi, feltéve, ha kizárólag sajátos nevelési igényű gyermekekkel, tanulókkal foglalkozik, vagy ha az általa felkészített gyermekek, tanulók közül a sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók aránya a nevelési év, tanév első napján eléri a harminchárom százalékot.
(8) A nehéz körülmények között végzett munkáért járó pótlékra az a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott jogosult, aki
a) az óvodai nevelésben, nappali rendszerű általános vagy középfokú iskolai oktatásban, kollégiumban, pedagógiai szakszolgálatnál vagy e köznevelési intézmény olyan feladatellátási helyén dolgozik, amely a kedvezményezett települések besorolásáról és a besorolás feltételrendszeréről szóló kormányrendelettel kiadott jegyzékben a kedvezményezett települések között szereplő településen található, vagy
b) az Mt. szerinti általános teljes napi munkaidő alapulvételével meghatározott heti munkaidő legalább ötven százalékában a köznevelési intézmény által folytatott képességkibontakoztató, integrációs felkészítés vagy óvodai fejlesztő program keretében a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló miniszteri rendeletben meghatározott feladatokat lát el, kivéve, ha a képesség-kibontakoztató felkészítéshez adható többlettámogatás kizáró feltételei fennállnak, vagy ha a hátrányos helyzetű gyermekek, tanulók aránya a feladatellátási helyen nem éri el az öt százalékot.
(9) A pedagógus számára jogszabályban meghatározottak szerint az (1)–(8) bekezdésben meghatározott pótlékokon felül további pótlék is megállapítható.
(10) Ha az ágazati pótlékot középfokú végzettséggel nem rendelkező munkavállaló vagy közalkalmazott részére kell fizetni, a középfokú végzettséghez kapcsolódó pótlékalappal számolt pótlékra jogosult.

Vhr. IV. 16. §
(1) A közalkalmazottat a (2)-(3a) bekezdésben meghatározottak szerint diagnosztikai, asszisztensi, traumatológiai, intenzív terápiás, infektológiai, pszichiátriai, rezidensi vagy ápolási illetménypótlék (a továbbiakban: pótlék) illeti meg.
(2) * *A járóbeteg- és fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézetben - ideértve az Országos Vérellátó Szolgálatot - a pótlék mértéke*
a) a pótlékalap 150%-a
aa) aneszteziológiai és intenzív terápiás osztályon dolgozó orvos, szakasszisztens, ápoló intenzív terápiás pótléka,
ab) traumatológiai osztályon három műszakos munkahelyen foglalkoztatott ápoló traumatológiai pótléka,
ac) műtőben foglalkoztatott műtős szakasszisztens asszisztensi pótléka,
b) a pótlékalap 120%-a:
ba) röntgenben dolgozó orvos, asszisztens diagnosztikai pótléka,
bb) röntgengép-javító műszerész diagnosztikai pótléka,
bc) diagnosztikai laboratóriumban diagnosztikai tevékenységet végző orvos, egyéb egyetemi

vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens diagnosztikai pótléka,
bd) traumatológiai osztályon foglalkoztatott valamennyi orvos traumatológiai pótléka,
be) boncolást végző orvos, boncmester, boncsegéd infektológiai pótléka,
bf) vér és vérkészítmény előállítását végző orvos, egyéb egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező munkatárs, továbbá asszisztens infektológiai pótléka,
bg) fertőző beteget ellátó, valamint pulmonológiai gondozóban foglalkoztatott orvos és egészségügyi szakdolgozó infektológiai pótléka,
bh) * *pszichiátriai osztályon, pszichiátriai, addiktológiai gondozóban dolgozó orvos, ápoló pszichiátriai pótléka,*
bi) műszakbeosztástól függetlenül, a három műszakos munkahelyen ápolási tevékenységet végző ápolási pótléka,
bj) az Országos Mentőszolgálat kivonuló állománya sürgősségi pótléka,
bk) szülészeti osztályon foglalkoztatott szülésznő asszisztensi pótléka,
bl) műtőssegéd asszisztensi pótléka,
bm) mosodában, teljes munkaidőben a szennyes ruhák átvételét végző infektológiai pótléka,
c) a pótlékalap legalább 36%-a valamennyi asszisztensi és szakasszisztensi képesítéssel rendelkező (szak)asszisztensi munkakörben dolgozó asszisztensi pótléka
esetében. *
(3) A (2) bekezdésben felsorolt pótlékok egymás mellett nem folyósíthatók.
(3a) * *Az államilag támogatott képzésben részt vevő, a szakorvos képzésért felelős egészségügyi államigazgatási szerv által foglalkoztatott szakorvosjelölt a támogatott szakképzése időtartamára a (2) bekezdésben meghatározott pótlékok helyett a pótlékalap 120%-ának megfelelő összegű rezidensi pótlékra jogosult.*
(4) A kollektív szerződés a (2) bekezdésben foglalt eseteken túlmenően - a Kjt. 75. §-a szerinti körben - csak akkor állapíthat meg illetménypótlékot, ha ahhoz a munkáltató költségvetése fedezetet biztosít.

f) Bérpótlék

Mt. 139. §
(1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.
(2) A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alapbére.
(3) A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbér összegét – a 136. § (3) bekezdéstől eltérően –
a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
b) rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével
kell osztani.

g) Rendkívüli munkaidőért járó pótlék, ügyeleti és készenléti díj

Mt. 143. §
(1) A munkavállalót a (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.
(2) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár
a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,
b) a munkaidőkereten felül vagy
c) az elszámolási időszakon felül
végzett munka esetén.
(3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár.
(4) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.
(5) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (4) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

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

Mt. 144. §
(1) Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.
(2) Munkavégzés esetén bérpótlék a 139-143. § szerint jár.
(3) Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, - az (1)-(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - ötven százalék bérpótlék jár.

Mt. 140. §
(1) Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár,
a) ha a munkavállaló a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban meghatározott feltételek alapján kötelezhető, továbbá
b) a rendkívüli munkaidőre
ba) az a) pontban meghatározott munkavállalónak,*
bb) ha a munkavállaló a 101. § (1) bekezdés alapján rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető.
(2) A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg.
(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

Eütev.tv. 13/A. §
(1) Az egészségügyi ügyelet, valamint a készenlét ellátásáért az alkalmazott egészségügyi dolgozót ügyeleti díj, illetve készenléti díj illeti meg, amelynek mértékét kollektív szerződés vagy a felek megállapodása határozza meg azzal, hogy az ügyeleti díj mértéke kollektív szerződés vagy a felek megállapodása alapján sem lehet a 13/B. és a 14. §-ban megállapítottnál alacsonyabb.
(2) Az Mt. 145. §-a alapján pótlékot is magában foglaló alapbér, illetve pótlékátalány alkalmazására nem kerülhet sor.
13/B. § (1) Az ügyeleti díj legkisebb mértéke:*
a) hétköznap vagy - általánostól eltérő munkaidő-beosztás esetén - az egészségügyi dolgozóra irányadó, nem hétköznapra eső munkanapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 70%-a,
b) az egészségügyi dolgozóra irányadó heti pihenőnapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 80%-a,
c) munkaszüneti napon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 90%-a.
(2) Ha az egészségügyi dolgozó egészségügyi ügyeletet az egészségügyi dolgozóra irányadó munkaidőbeosztás szerinti heti pihenőnapon vagy munkaszüneti napon látott el, akkor - az (1) bekezdés b) vagy c) pontja alapján irányadó ügyeleti díjon túl - elsősorban másik pihenőnap kiadásával vagy legalább az adott naptári napon teljesített egészségügyi ügyelettel azonos tartamú pihenőidővel kell kompenzálni. Ha a munkáltató kivételes esetekben, objektív munkaszervezési okokból másik pihenőnapot (pihenőidőt) kiadni nem tud,
a) az e napot is érintő egészségügyi ügyelet minden munkaórája után - az (1) bekezdés b) vagy c) pontja alapján irányadó ügyeleti díj helyett - az alkalmazott egészségügyi dolgozóra irányadó, heti pihenőnapra vagy munkaszüneti napra járó ügyeleti díj 50%-kal emelt összegét meg kell fizetni, és
b) az egészségügyi dolgozó részére - az Mt. 105. § és 106. §-ának alkalmazása körében - a kiesett heti pihenőnap (pihenőidő) napját követő naptól számított hét naptári napon belül kell legalább 24 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidőt biztosítani.
(3) Az (1) és (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően, az Mt. 97. § (2) bekezdésében foglalt általános munkarend szerinti heti pihenőnapra eső rendes munkaidőben elrendelt egészségügyi ügyelet után az alkalmazott egészségügyi dolgozót az egészségügyi ügyelet idejére járó munkabérén, illetményén felül 50%-os mértékű ügyeleti pótlék illeti meg.

(4)[*] Az egészségügyi ügyelet díjazására az Mt. 143. § (2) bekezdés b) és c) pontja nem alkalmazható.
(5) A 12/F. § (2) bekezdése szerint beosztott egészségügyi ügyelet esetében a 12 órát meghaladó napi munkaidőre
a) a 14/A. § szerint jár díjazás abban az esetben, ha azt az egészségügyi dolgozó önként vállalt többletmunkaként teljesíti,
b) minden más esetben az egészségügyi dolgozóra egyébként irányadó ügyeleti díj - ideértve a (2) bekezdés alapján megállapított díjat is - 50%-kal megemelt mértékben jár, vagy - ha az egészségügyi ügyelet ellátására rendes munkaidő terhére kerül sor - 50%-os pótlék jár.

Eütev. 14. §
A készenléti díj mértéke legalább a készenlét minden órájára az alapbér, illetve az illetmény egy órára eső összegének 25%-a. A készenlét során elrendelt munkavégzés díjazására az Mt. 144. § (2) bekezdését kell alkalmazni azzal, hogy a munkavégzés időtartamának kezdetét az alkalmazott egészségügyi dolgozó értesítésétől kell számítani.

Eütev. 14/A. §
Az alkalmazott egészségügyi dolgozó által önként vállalt többletmunkavégzés keretében végzett munka pótlékának mértéke egészségügyi ügyelet ellátása esetén azon ügyeleti díj 50%-kal megemelt összege, amelyet a munkáltató abban az esetben lenne köteles megfizetni, ha a munkavégzésre nem önként vállalt többletmunkavégzés keretében kerülne sor. Ha az önként vállalt többletmunkavégzésre nem ügyeleti feladatellátás keretében, hanem rendes munkarend szerinti (műszak szerinti) feladatok ellátása érdekében vagy készenlét alatti munkavégzésként kerül sor, az önként vállalt többletmunkavégzés pótlékának mértéke a rendkívüli munkavégzés pótlékának 50%-kal megemelt összege.

Eütev. 14/C. §
A bérpótlék számítási alapjának eltérő meghatározásáról az Mt. 139. § (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően megállapodás nem köthető.

h) Vasárnapi-, munkaszüneti napi pótlék

Mt. 141. §
(1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.
(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

Mt. 142. §
A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.

Mt. 89. §
Éjszakai munka: a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

Mt. 139. §
(1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabérén felül illeti meg.
(2) A bérpótlék számítási alapja – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló egy órára járó alapbére.
(3) A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbér összegét – a 136. § (3) bekezdéstől eltérően –
a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
b) rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével
kell osztani.

Eütev. 14/B. § *(1) Az Mt. 141. és 142. §-ában foglaltaktól eltérően, az egészségügyi dolgozót és az egészségügyben dolgozót*

a) a b) és c) pontban meghatározott munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás kivételével a 22–06 óra közötti munkavégzés esetén tizenöt százalékos éjszakai pótlék,
b) több műszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás esetén a 14–22 óra közötti munkavégzés idejére tizenöt százalékos délutáni műszakpótlék, a 22–06 óra közötti munkavégzés idejére harminc százalékos éjszakai műszakpótlék,
c) a megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatónál történő foglalkoztatás esetén a 14–22 óra közötti munkavégzés idejére húsz százalékos délutáni műszakpótlék és a 22–06 óra közötti munkavégzés idejére negyven százalékos éjszakai műszakpótlék
illeti meg.
(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában több műszakos a munkaidő-beosztás, 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.

4. Kiküldetés, helyettesítési díj

Mt. 53. §
(1) A munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni.
(2) * *Az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell.*
(3) A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára
a) a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
b) gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
c) hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
d) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.
(4) A (3) bekezdés c) pontjának alkalmazása tekintetében a 131. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.
(5) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult.

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

5. Keresetkiegészítés, jutalom, jubileumi jutalom

Kjt. 77. §
(1) A közalkalmazottat a munkáltató meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmenetitöbbletfeladatok - ide nem értve az átirányítást - teljesítéséért a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett keresetkiegészítésben részesítheti.
(2) A keresetkiegészítés feltételeit a kollektív szerződés, ennek hiányában a munkáltató állapítja meg.
(3) A kiemelkedő, illetőleg tartósan jó munkát végző közalkalmazottat a munkáltató jutalomban részesítheti. Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a kifizetés esedékessége időpontjában a közalkalmazott kinevezés szerinti havi illetménye tizenkétszeresének harminc százalékát.

Kjt. 78. §
(1) A huszonöt, harminc, illetve negyvenévi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező közalkalmazottnak jubileumi jutalom jár.
(2) A jubileumi jutalom:
a) huszonöt év közalkalmazotti jogviszony esetén kéthavi,
b) harminc év közalkalmazotti jogviszony esetén háromhavi,
c) negyven év közalkalmazotti jogviszony esetén öthavi illetményének megfelelő összeg.
(2a) * *Miniszteri rendeletben meghatározott esetekben a (2) bekezdés alapján a jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegébe a 75. § szerinti, ágazati, szakmai sajátosságokra figyelemmel fizetendő pótlékot is be kell számítani.*
(3) * *Ha a közalkalmazott jogviszonya a 30. § (1) bekezdés d) 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 - a 25. § (2) bekezdés b) pont 1. alpontja szerinti áthelyezés vagy g) pont ga) alpontja szerinti rendkívüli felmentés kivételével - megszűnik és legkésőbb a megszűnés időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont] vagy felmentésére a 30. § (4) bekezdése alapján kerül sor, továbbá legalább harmincöt évi közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezik, a negyvenéves közalkalmazotti jogviszonnyal járó jubileumi jutalmat részére a jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni.*
(5) * *A (4) bekezdésben szereplő rendelkezést a közalkalmazott örököse tekintetében megfelelően alkalmazni kell akkor is, ha a közalkalmazott jogviszonya elhalálozása miatt szűnik meg.*

6. Az illetmények kifizetése

Mt. 158. §
(1) * *A munkabért készpénzben vagy a munkavállaló által meghatározott fizetési számlára utalással kell kifizetni.*
(2) * *A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezhessen.*
(3) * *A munkabér kifizetése - ide nem értve a nem magyarországi székhellyel vagy fióktelepel rendelkező pénzforgalmi szolgáltatónál vezetett fizetési számlára történő átutalást - a munkavállaló részére költséget nem okozhat.*
(4) A munkabért a munkavállalónak vagy meghatalmazottjának kell kifizetni, kivéve, ha ebben a munkavállalót bírósági vagy hatósági határozat korlátozza.

Kjt. 79/A. §
(1) A közalkalmazottat az e törvény 60-79. §-a alapján megillető illetmény kifizetése a közalkalmazott által meghatározott fizetési számlára történő átutalással, fizetési számla hiányában pénzforgalmi számláról történő készpénzkifizetés kézbesítése útján történik.
(2) * *A fizetési számlához kapcsolódóan a közalkalmazott részére legfeljebb havonta a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott mértékű bankszámla-hozzájárulás adható.*
(3) * *A munkáltató viseli az illetmény fizetési számlára történő átutalásának vagy készpénzben történő kifizetésének a költségét.*

Mt. 155. §
(1) A munkavállaló részére járó munkabért - eltérő megállapodás hiányában - utólag, legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni.
(2) A kifizetett munkabér elszámolásáról a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig írásbeli tájékoztatást kell adni.
(3) A (2) bekezdés szerinti tájékoztatásnak olyannak kell lennie, hogy a munkavállaló az elszámolás helyességét, a levonások jogcímét és összegét ellenőrizni tudja.

(4)[*] A munkavállalót, ha a munkabér tárgyhónapra vonatkozó elszámolását követően bekövetkező ok miatt az elszámolás módosítása szükséges, a tárgyhónapra vonatkozó munkabér-elszámolás módosításáról legkésőbb a következő havi munkabér elszámolásakor tájékoztatni kell.
A munkabér-különbözetet a következő havi munkabérrel egyidejűleg ki kell fizetni. A munkáltató a többletkifizetést az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályok szerint levonhatja.

Mt. 156. §
(1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás és
a) havibéres díjazás esetén a munkavállalónak – a beosztás szerinti munkaidő mértékétől függetlenül – a havi alapbére jár;
b) közalk. nem alkalmazható
(2) A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártakor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend és a napi munkaidő, valamint a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.
(3) A munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak lejártát követően, ha a munkavállaló a (2) bekezdés szerint elszámolt munkabérnél alacsonyabb összegű munkabérben részesült, a különbözetet számára a következő havi munkabérrel ki kell fizetni.
(4) Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló a (2) bekezdésben foglaltak szerint elszámolt munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

Mt. 157. §
(1) A munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig ki kell fizetni.

Mt. 160. §
A Ptk. 6:47. § szerinti kamat a felek megállapodása alapján jár.

Mt. 161. §
(1) A munkabérből való levonásnak jogszabály vagy - a levonásmentes munkabérrészig - végrehajtható határozat alapján van helye.
(2) A munkáltató követelését a munkabérből levonhatja
a) a munkavállaló hozzájárulása alapján a levonásmentes munkabérrészig, vagy
b) ha az előlegnyújtásból ered.
(3) Tilos az olyan bérlevonás, amely a munkáltató, annak képviselője vagy közvetítő személy javára szolgál annak ellenértékeként, hogy a munkavállaló munkaviszonyt létesítsen, vagy azt megtartsa.

Mt. 164. §
A jogalap nélkül kifizetett munkabér hatvan napon túl akkor követelhető vissza, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő.

Mt. 163. §
(1) A munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le.
(2)[*] Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető.
(3)[*] Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. Munkáltatói tartozást a munkavállaló nem vállalhat át.

7. Illetményelőleg

Szja tv. 72. §
(4) A jövedelem megállapításánál – az (1)–(3) bekezdésben foglaltaktól függetlenül – nem kell figyelembe venni a következő jogcímeken és a következő feltételekkel fennálló követelések utáni kamatkedvezményt:
g) olyan munkabérelőleg, amelynek folyósítása legfeljebb hat havi visszafizetési kötelezettség mellett, legfeljebb a folyósítás napján érvényes minimálbér havi összegének ötszörösét meg nem haladó értékben történik, azzal, hogy ha a munkáltató az általa az előzőek szerint folyósított munka-

bérelőleg visszafizetése előtt újabb munkabérelőleget folyósít, arra ez a rendelkezés nem alkalmazható;

8. Távolléti díj

Mt.148. §
(1) A távolléti díjat
a) az esedékessége időpontjában érvényes alapbér (136. §), pótlékátalány (145. §),
b) az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett
ba) teljesítménybér (150. §),
bb) bérpótlék (151. §)
figyelembevételével kell megállapítani.
(2) Az esedékesség időpontja
a) a távollét kezdő időpontja,
b) a végkielégítés tekintetében
ba) a munkáltatói felmondás közlésének az időpontja,
bb) a 77. § (1) bekezdés b) és c) pontja esetén a munkaviszony megszűnésének időpontja, vagy
c) kártérítési felelősség megállapítása esetén a kár bekövetkezésének időpontja, ha a munkaviszony ezt megelőzően megszűnt, a munkaviszony megszűnésének időpontja.
(3) Az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott díjazást, ha a távollét tartama során összege módosul, a távollét módosítást követő tartamára a távolléti díj számítása során a módosított összeget kell figyelembe venni.
(4) A távolléti díj megállapításakor az (1) bekezdés szerinti összegeket - a 149-151. §-ban foglaltaknak megfelelően - együttesen kell figyelembe venni.
Mt. 149. § (1) Havi bér esetén a távolléti díj 148. § (1) bekezdés a) pont szerinti részének meghatározásakor a 136. § (3) bekezdésében foglaltakat kell alkalmazni.
(2) A távolléti díj 148. § (1) bekezdés a) pont szerinti része a havi- vagy órabér és pótlékátalány távollét tartamára történő kifizetésével is teljesíthető és elszámolható.
Mt. 151. § (1) A távolléti díj megállapításakor a vasárnapi pótlékot, a műszakpótlékot, az éjszakai pótlékot és a 144. § (1) bekezdés szerinti bérpótlékot a (2)-(5) bekezdésben foglaltak szerint kell figyelembe venni.
(2) A vasárnapi pótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett.
(3) A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.
(4) Az ügyelet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkáltató a munkavállaló számára az irányadó időszakban átlagosan legalább havi kilencvenhat óra tartamú ügyeletet vagy készenlétet rendelt el.
Mt. 152. § (1) A távolléti díj kiszámításakor, ha az irányadó időszakban munkabér-kifizetés nem történt, az alapbért kell figyelembe venni.
(2) Hat hónapnál rövidebb munkaviszony esetén, a távolléti díj számításakor irányadó időszakként a naptári hónapokat vagy hónapot kell figyelembe venni. Teljes naptári hónap hiányában az alapbért vagy a havi átalányt kell figyelembe venni.

Kjt. 85/A. §
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) munkáltatói felmondást említ, azon felmentést,
f) az Mt. 78. §-a szerinti
fa) munkáltatói azonnali hatályú felmondást említ, azon rendkívüli felmentést,

fb) munkavállalói azonnali hatályú felmondást említ, azon rendkívüli lemondást,
g) az Mt. 79. § (1) bekezdés a) pontja szerinti azonnali hatályú felmondást említ, azon a 21/A. § (3) bekezdése szerinti azonnali hatályú megszüntetést,
h) az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja szerinti azonnali hatályú felmentést említ, azon a 27. § (2) bekezdése szerinti azonnali hatályú megszüntetést,
i) munkavállalói felmondást említ, azon lemondást,
j) munkavégzés alóli felmentést említ, azon munkavégzés alóli mentesítést,
k) üzemi tanácsot, illetve üzemi megbízottat említ, azon közalkalmazotti tanácsot, illetve közalkalmazotti képviselőt,
l) munkabért említ, azon illetményt, illetménypótlékot, illetménykiegészítést, keresetkiegészítést és jutalmat,
m) alapbért említ, azon illetményt,
n) bérpótlékot említ, azon illetménypótlékot
is érteni kell.

Díjazás munkavégzés hiányában

Mt. 146. §
(1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.
(2) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.
(3) A munkavállalót távolléti díj illeti meg
a) a szabadság tartamára,
b) az 55. § (1) bekezdés c)–g) pontban és 55. § (2) bekezdésben meghatározott esetben,
c) az 55. § (1) bekezdés i) pontban meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg,
d) óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidőre, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,
e) ha munkaviszonyra vonatkozó szabály, munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.
(4) A (3) bekezdés d) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.
(5) A betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka jár.

Mt. 147. §
A munkavállalót a 146. § (1) bekezdésben meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékra lett volna jogosult.

VII. rész
BÉREN KÍVÜLI ÉS EGYÉB JUTTATÁSOK

Szja tv.
3.§ *87. Iskolarendszerű képzés: olyan képzés, amelynek résztvevői a képző intézménnyel tanulói vagy hallgatói jogviszonyban állnak, valamint azon külföldi képzés, amely államilag elismert oktatási célú intézményben folytatott teljes idejű, alapfokú, középfokú vagy érettségi végzettséget adó képzés, vagy államilag elismert felsőoktatási intézményben folyó, felsőfokú végzettséget adó képzés.*
71. § *(1) Béren kívüli juttatásnak minősül – ha a juttató a munkáltató – a munkavállalónak az adóévben a Széchenyi Pihenő Kártya*
a) szálláshely alszámlájára utalt, kormányrendeletben meghatározott szálláshely-szolgáltatásra felhasználható – több juttatótól származóan együttvéve – legfeljebb évi 225 ezer forint támogatás;
b) vendéglátás alszámlájára utalt, melegkonyhás vendéglátóhelyeken (ideértve a munkahelyi étkeztetést is) kormányrendeletben meghatározott étkezési szolgáltatásra felhasználható – több juttatótól származóan együttvéve – legfeljebb évi 150 ezer forint támogatás;
c) szabadidő alszámlájára utalt, a szabadidő-eltöltést, a rekreációt, az egészségmegőrzést szolgáló, kormányrendeletben meghatározott szolgáltatásra felhasználható – több juttatótól származóan együttvéve – legfeljebb évi 75 ezer forint támogatás.
(2) Béren kívüli juttatásnak minősül
a) a szakszervezet által a tagjának, a nyugdíjas tagjának, az említett magánszemélyek közeli hozzátartozójának, az elhunyt tag (nyugdíjas tag) közeli hozzátartozójának üdülőben nyújtott üdülési szolgáltatás révén juttatott jövedelemből az adóévben személyenként a minimálbér összegét meg nem haladó rész;
b) a szövetkezet közösségi alapjából a szövetkezet magánszemély tagja részére a szövetkezet alapszabályában foglaltaknak megfelelően az adóévben nem pénzben juttatott – egyébként adóköteles – jövedelem együttes értékéből személyenként a minimálbér havi összegének 50 százalékát meg nem haladó rész.

A Szegedi Tudományegyetemen nyújtható béren kívüli és egyéb juttatások köre

1. Munkába járással kapcsolatos közlekedés támogatása

39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről
A Kormány a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 153. § (2) bekezdésében - e rendelet 6. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezések vonatkozásában a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 43. § (4)-(5) bekezdésében, a területfejlesztésről és a területrendezésről szóló 1996. évi XXI. törvény 27. § (1) bekezdés g) és k) pontjában, a Magyar Köztársaság 2008. évi költségvetéséről szóló 2007. évi CLXIX. törvény 66. § (3) bekezdésében, az egyes jogszabályok és jogszabályi rendelkezések hatályon kívül helyezéséről szóló 2007. évi LXXXII. törvény 6. § (2) bekezdésében - foglalt felhatalmazás alapján, az Alkotmány 35. § (1) bekezdésének b) pontjában meghatározott feladatkörében eljárva a következőket rendeli el:
1. § (1) A rendelet hatálya kiterjed a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és munkavállalóra.
(2) Jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában e rendeletet megfelelően alkalmazni kell a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény, az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről

szóló 1994. évi LXXX. törvény, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény, valamint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény hatálya alá tartozó munkáltatóra és munkavállalóra.
2. § E rendelet alkalmazásában:
a) munkába járás:
aa) a közigazgatási határon kívülről a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő helyközi (távolsági) utazással, illetve átutazás céljából helyi közösségi közlekedéssel megvalósuló napi munkába járás és hazautazás, továbbá
ab) a közigazgatási határon belül, a lakóhely vagy tartózkodási hely, valamint a munkavégzés helye között munkavégzési célból történő napi munkába járás és hazautazás is, amennyiben a munkavállaló a munkavégzés helyét - annak földrajzi elhelyezkedése miatt - sem helyi, sem helyközi közösségi közlekedéssel nem tudja elérni;
b) napi munkába járás: a lakóhely vagy a tartózkodási hely és a munkavégzés helye közötti napi, valamint a munkarendtől függő gyakoriságú rendszeres vagy esetenkénti oda- és visszautazás;
c) hazautazás: a tartózkodási helyről - a munkavégzés rendjétől függően - legfeljebb hetente egyszer a lakóhelyre történő oda- és visszautazás;
d) lakóhely: annak a Magyar Köztársaság, vagy az Európai Gazdasági Térség állama (a továbbiakban: EGT-állam) területén lévő lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló él, illetve amelyben életvitelszerűen lakik;
e) tartózkodási hely: annak a Magyar Köztársaság vagy az EGT-állam területén lévő lakásnak a címe, amelyben a munkavállaló - lakóhelye végleges elhagyásának szándéka nélkül - munkavégzési célból ideiglenesen tartózkodik;
f) munkavállaló: a magyar állampolgár és az EGT-állam polgára;
g) hosszú várakozás: az az időtartam, amely a munkavállaló személyi, családi vagy egyéb körülményeire tekintettel aránytalanul hosszú, és amely az út megtételéhez szükséges időt meghaladja.
3. § (1) A munkáltató megtéríti a munkavállaló munkába járását szolgáló teljes árú, valamint a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló kormányrendelet szerinti utazási kedvezménnyel megváltott, illetve az üzletpolitikai kedvezménnyel csökkentett árú bérlet vagy menetjegy árának (2)-(3) bekezdésben foglalt mértékét, amennyiben a munkavállaló
a) belföldi vagy határon átmenő országos közforgalmú vasút 2. kocsiosztályán,
b) helyközi (távolsági) autóbuszjáraton,
c) elővárosi buszon, HÉV-en,
d) menetrend szerint közlekedő hajón, kompon, vagy réven
utazik a munkavégzés helyére, továbbá, ha hazautazás céljából légi közlekedési járművet vesz igénybe.
(2) A munkáltató által fizetett napi munkába járással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a.
(3) A munkáltató által fizetett hazautazással kapcsolatos költségtérítés a bérlettel vagy menetjeggyel való elszámolás ellenében azok árának legalább 86%-a, legfeljebb havonta
a) 2010-ben 30 000 forint,
b) 2011-től minden évben az előző évben irányadó összegnek a Központi Statisztikai Hivatal által a megelőző évre megállapított és közzétett éves átlagos fogyasztói árnövekedés mértékével növelt összege.
(4) A hazautazással kapcsolatos költségtérítés e rendeletben meghatározott felső korlátjának a tárgyévre vonatkozó mértékét a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter 2011-től kezdődően minden év január 25-ig hivatalos lapjában közzéteszi.
4. § A munkavállaló részére a személyi jövedelemadóról szóló törvényben munkába járás költségtérítése címén a jövedelem kiszámításakor figyelembe nem veendő - a 3. §-ban nem említett - térítés akkor jár, ha

a) a munkavállaló lakóhelye vagy tartózkodási helye, valamint a munkavégzés helye között nincsen közösségi közlekedés;
b) a munkavállaló munkarendje miatt nem vagy csak hosszú várakozással tudja igénybe venni a közösségi közlekedést;
c) ha a munkavállaló mozgáskorlátozottsága, illetve a súlyos fogyatékosság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékossági támogatás folyósításának szabályairól szóló kormányrendelet szerinti súlyos fogyatékossága miatt nem képes közösségi közlekedési járművet igénybe venni, ideértve azt az esetet is, ha a munkavállaló munkába járását az Mt. 139. § (2) bekezdésében felsorolt közeli hozzátartozója biztosítja.

d) a munkavállalónak bölcsődei ellátást igénybe vevő vagy tíz év alatti köznevelési intézményben tanuló gyermeke van.
(2) A költségtérítést az Szja tv. 25. § (2) bekezdésében meghatározott összeg és az (1) bekezdésben meghatározott összeg különbözetéig a munkáltató mérlegelési jogkörben nyújthatja az (1) bekezdésben foglalt feltételeknek megfelelő munkavállaló számára.
5. §*A munkáltató a 4. § c) és d) pontjában említett munkavállaló esetében a közigazgatási határon belül történő munkába járást is e rendelet szerinti munkába járásnak minősítheti.*
6. § *(1) E rendelet a kihirdetését követő harmadik hónap első napján lép hatályba.*
7. § *A munkavállaló a munkába járás címén járó utazási költségtérítés igénybevételével egyidejűleg nyilatkozik a lakóhelyéről és a tartózkodási helyéről, valamint arról, hogy a napi munkába járás a lakóhelyéről vagy a tartózkodási helyéről történik-e.*
Mt. 51. §
(2) A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

2. Munkaruha juttatás

Kjt. 79. §
(1) Végrehajtási rendelet előírhatja a munka jellegére tekintettel biztosítandó formaruha-juttatást.
(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.

VIII. rész

VAGYONVÉDELEM, ADATVÉDELEM, FELELŐSSÉGI SZABÁLYOK, KÁRTÉRÍTÉS

1. A közalkalmazott és a munkáltató kártérítési felelőssége

Mt. 56. §
(1) A munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.
(2)[*] Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti. A vagyoni hátrányt megállapító jogkövetkezmény összességében nem haladhatja meg a munkavállaló - a jogkövetkezmény megállapításakor irányadó - egyhavi alapbére összegét.
(3) A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása során a 78. § (2) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.
(4) Hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelöl.
(5) A hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell.

Mt. 179. §
(1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.
(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.
(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.
(5) A kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezést kell alkalmazni.

Kjt. 82. §
(1) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott kárért teljes mértékben felel.
(2)[*] A magasabb vezető, ha közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg - az Mt. 84. § (1)-(2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - hat havi távolléti díjával felel.

Nftv. 37. §
(9) A magasabb vezető a vezetői tevékenységének keretében gondatlanul okozott károkért teljes mértékben felel. A magasabb vezető a vezetői tevékenység keretében szándékosan okozott kárért, illetve a nem vezetői tevékenysége keretében okozott kárért az általános felelősségi szabályok szerint felel azzal az eltéréssel, hogy a nem vezetői tevékenység során okozott gondatlan károkozás esetén a felelősség mértéke a vezető tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhet.

Mt. 180. §
(1) A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan

őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.
(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.
(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.
(4) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.
(5) A munkáltató bizonyítja az (1) és a (3) bekezdésben meghatározott feltételek meglétét és a kárt.
(6) Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Mt. 170. §
(1) A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.
(2) A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.

Felelősség leltárhiányért

Mt. 182. §
(1) A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.
(2) A leltárhiányért való felelősség feltétele
a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése,
b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele,
c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.
(3) Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.
183. § (1) A 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.
(2) A leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti tartam.
184. § (1) A leltárfelelősségi megállapodást írásba kell foglalni.
(2) A megállapodásban meg kell határozni a leltári készletnek azt a körét, amelyért a munkavállaló felelősséggel tartozik.
(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető, ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli. A megállapodásban meg kell határozni azokat a munkaköröket is, amelyek betöltésének megváltozásakor leltározást kell tartani.
(4) A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli.
(5) A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást.

Mt. 185. §
(1) A munkáltató állapítja meg
a) azoknak az anyagoknak, áruknak a körét, amelyek után az anyag jellegére, méretére, a raktározás vagy a tárolás feltételeire való tekintettel forgalmazási veszteség számolható el,
b) a forgalmazási veszteség elszámolható mértékét,
c) a leltári készlet átadásának és átvételének módját és szabályait,
d) a leltárhiány vagy a leltárfelelősség megállapítására irányuló eljárás rendjét,
e) a leltári készlet biztonságos megőrzését szolgáló munkáltatói kötelezettségeket.
(2) A munkavállalót az (1) bekezdés szerint meghatározott feltételekről a leltárfelelősségi megállapodás megkötését vagy a leltáridőszak kezdetét megelőzően írásban tájékoztatni kell.
(3) Leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató, ha a munkavállaló képviseletéről nem gondoskodik, az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelöl ki.
(4) A munkavállalóval a leltárelszámolást és annak eredményét ismertetni kell. A munkavállaló az eljárás során észrevételt tehet, a munkavállalót - kivéve, ha szabályszerű értesítés ellenére nem jelent meg - meg kell hallgatni.
186. § (1) A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló - a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában - a leltárhiány teljes összegéért felel.
(2) A munkavállaló legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.
(3) Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

Mt. 187. §
A felelősség vagy a kártérítés mértékének megállapításánál figyelembe kell venni az eset összes körülményeit, így különösen azokat, amelyek a munkavállaló felelősségére kihatnak, vagy amelyek a biztonságos és előírásszerű kezelést befolyásolhatták, ezen belül a biztonságos őrzésre vonatkozó munkáltatói kötelezettségek teljesítését, továbbá a munkavállaló esetleges távollétének tartamát.

Mt. 188. §
A munkáltató a leltárhiánnyal kapcsolatos kártérítési igényét a leltárfelvétel befejezését követő hatvannapos jogvesztő határidő alatt érvényesítheti. Büntetőeljárás esetén e határidő harminc nap és a bíróság büntetőeljárást befejező jogerős vagy véglegessé vált határozatának, valamint az ügyészség, illetve a nyomozó hatóság további jogorvoslattal nem támadható eljárást megszüntető határozatának közlését követő napon kezdődik.

Mt. 181. §
(1) A kárt a munkavállalók vétkességük arányában, ha ez nem állapítható meg, közrehatásuk arányában viselik.
(2) A kárt a munkavállalók egyenlő arányban viselik, ha a vétkesség vagy a közrehatás arányát nem lehet megállapítani.
(3) A több munkavállalónak megőrzésre átadott dologban bekövetkezett hiányért a munkavállalók munkabérük arányában felelnek.
(4) Egyetemleges kötelezésnek van helye, ha a kárt többen szándékosan okozták.

Mt. 173. §
(1) Kártérítésként járadékot is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja.

(2) A munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.

Mt. 167. §
(1) A munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.
(2) Nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.
(3) A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

2. Munkahelyre bevihető dolgok

Mt. 168. §
(1) A munkáltatót a 166-167. §-ban foglaltak szerint terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért.
(2) A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

3. Adatvédelmi felelősség

Munkavállalók adatainak védelme

Nftv. 3. sz. melléklet
I. A felsőoktatási intézményekben nyilvántartott és kezelt személyes és különleges adatok
I/A. Az alkalmazottak adatai
1. E törvény alapján nyilvántartott adatok:
a)[725] családi és utónév, nem, születési családi és utónév, születési hely és idő, anyja születési családi és utóneve, állampolgárság, oktatási azonosító szám, személyazonosító okmány száma, adóazonosító jele;
b)[726] lakóhely, tartózkodási hely, értesítési cím;
c) munkaviszonyra, közalkalmazotti jogviszonyra, megbízási jogviszonyra vonatkozó adatok:
ca) a munkáltató – több esetén valamennyi munkáltató – megnevezése, megjelölve, hogy mely munkáltatóval létesített foglalkoztatásra irányuló további jogviszonyt,
cb) végzettségi szint, szakképzettség, szakképesítés, idegennyelvtudás, tudományos fokozat,
cc) munkában töltött idő, közalkalmazotti jogviszonyba beszámítható idő, besorolással kapcsolatos adatok,
cd) kitüntetések, díjak és más elismerések, címek,
ce) munkakör, vezetői megbízás, munkakörbe nem tartozó feladatra történő megbízás, munkavégzésre irányuló további jogviszony, fegyelmi büntetés, kártérítésre kötelezés,
cf) munkavégzés ideje, túlmunka ideje, munkabér, illetmény, továbbá az azokat terhelő tartozás és annak jogosultja,
cg) szabadság, kiadott szabadság,
ch) az alkalmazott részére történő kifizetések és azok jogcímei,
ci) az alkalmazott részére adott juttatások és azok jogcímei,
cj) az alkalmazott munkáltatóval szemben fennálló tartozásai és azok jogcímei,
ck) kutatói tevékenység, tudományos munka, művészeti alkotói tevékenység, azok eredményei, a doktori képzésben és doktori fokozatszerzési eljárásban oktatói, kutatói minőségben történő részvételre vonatkozó adatok,
cl) a 26. § (3) bekezdés szerinti nyilatkozat,

cm) a felsőoktatási intézmény mint megbízó által megbízási jogviszonyban történő foglalkoztatás – a gazdasági tanács elnöke és tagja – esetén a 25. § (4) bekezdésében előírt feltétel igazolására vonatkozó adatok ;
d) az oktatói munka hallgatói véleményezésének eredményei;
e) habilitációs eljárás eredménye;
f) az adatokat igazoló okiratok azonosítására szolgáló adatok.
2. Az adatkezelés célja: az 18. § (1) bekezdés szerint. A felsőoktatási intézmény a személyes és különleges adatokat csak a foglalkoztatással, juttatások, kedvezmények, kötelezettségek megállapításával és teljesítésével kapcsolatosan, nemzetbiztonsági okból, az e törvényben meghatározott nyilvántartások kezelése céljából, célnak megfelelő mértékben, célhoz kötötten kezelheti.
3. Az adatkezelés időtartama: a foglalkoztatás megszűnésétől számított öt év
4. Az adattovábbítás feltételei
Az 1. pontban felsorolt adatok – az 1. cm) pont szerinti adatok kivételével – továbbíthatók: a fenntartónak valamennyi adat, a fenntartói jogok gyakorlásához szükséges mértékben; a társadalombiztosítási, illetmény és munkabér vagy más juttatás kifizetőhelyének minden olyan adat, amely az illetmény, munkabér vagy más juttatás, jogosultság megállapításához, igénybevételéhez szükséges; a felsőoktatási információs rendszer működéséért felelős szervnek minden olyan adat, amelyet e törvény szerint a felsőoktatási információs rendszer kezelhet; a MAB-nak minden olyan adat, amely ahhoz szükséges, hogy megállapíthassa a felsőoktatási intézmény működéséhez szükséges feltételek meglétét; a bíróságnak, rendőrségnek, ügyészségnek, a bírósági végrehajtónak, államigazgatási szervnek a konkrét ügy eldöntéséhez szükséges adatok; a munkavégzésre vonatkozó rendelkezések ellenőrzésére jogosultaknak a foglalkoztatással összefüggő adatok, a nemzetbiztonsági szolgálatnak a nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló 1995. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Nbtv.) meghatározott feladatok ellátásához szükséges valamennyi adat; az oktatói munka hallgatói véleményezése eredményeit a felsőoktatási intézménnyel hallgatói, foglalkoztatási jogviszonyban állók számára az intézményi szabályzatban meghatározott módon; valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Avtv2.) 28. § alapján a felsőoktatási intézményhez intézett adatmegismerési kérelem teljesítése céljából a kérelmezőnek az Avtv2. 26. § (3) bekezdése szerinti közérdekből nyilvános adatnak minősülő adatok.
5. A gazdasági tanács tagja esetén a cm) pontban foglaltak igazolására, az adatkezelés rendjére a 25. § (5)–(8) bekezdést kell megfelelően alkalmazni.

2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
Az érintettet megillető jogosultságok
14. § Az érintett jogosult arra, hogy az adatkezelő és az annak megbízásából vagy rendelkezése alapján eljáró adatfeldolgozó által kezelt személyes adatai vonatkozásában az e törvényben meghatározott feltételek szerint
a) az adatkezeléssel összefüggő tényekről az adatkezelés megkezdését megelőzően tájékoztatást kapjon (a továbbiakban: előzetes tájékozódáshoz való jog),
b) kérelmére személyes adatait és az azok kezelésével összefüggő információkat az adatkezelő a rendelkezésére bocsássa (a továbbiakban: hozzáféréshez való jog),
c) kérelmére, valamint az e fejezetben meghatározott további esetekben személyes adatait az adatkezelő helyesbítse, illetve kiegészítse (a továbbiakban: helyesbítéshez való jog),
d) kérelmére, valamint az e fejezetben meghatározott további esetekben személyes adatai kezelését az adatkezelő korlátozza (a továbbiakban: az adatkezelés korlátozásához való jog),
e) kérelmére, valamint az e fejezetben meghatározott további esetekben személyes adatait az adatkezelő törölje (a továbbiakban: törléshez való jog).

IX. rész

MUNKAÜGYI JOGVITA

Mt.285. §

(1) A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) * *A munkáltató - az (1) bekezdéstől eltérően - a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.*

(3) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

(4) A munkavállaló a 295. §-ban foglaltak alapján a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti.

Mt. 286. § (1) A munkajogi igény három év alatt évül el.

(2) A bűncselekménnyel okozott

a) kár megtérítésére vagy

b) személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére

irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

(4) Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

Mt. 287. § (1) A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

a) az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,

b) a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,

c) a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezménnyel,

d) a fizetési felszólítással, továbbá

e) a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

(2) * *A munkavállaló*

a) 40. § szerinti felmondásával, vagy

b) 78. § szerinti azonnali hatályú felmondásával

kapcsolatos igény az elévülési időn belül érvényesíthető.

(3) * *A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás vagy egyoldalú jognyilatkozat megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.*

(4) A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető.

(5) A keresetlevél benyújtásának - az (1) bekezdés c)-d) pontban foglaltakat kivéve - halasztó hatálya nincs.

Mt. 288. § A 287. §-ban foglalt határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.

Mt. 289. § (1) A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat.

(2) * *A bíróság tizenöt napon belül, polgári nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.*

Mt. 290. § A kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja.