

**BUDAPESTI GAZDASÁGI FŐISKOLA
GAZDÁLKODÁSI KAR ZALAEGERSZEG**

A KÖZ SZOLGÁLATÁBAN

A közszerolgalati életpályamodell a közszolgalati jog tükrében

Belső konzulens: Dr. Szekeres Diána

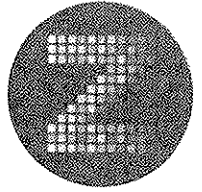
Külső konzulens: Dr. Rumi Krisztina

Bogár Adrienn

Nappali tagozat

Közszolgalati szak

2015



NYILATKOZAT

a szakdolgozat digitális formátumának benyújtásáról

A hallgató neve: BOGÁR ADRIENN

Szak/szakirány: KÖZSZOLGÁLATI SZAK

Neptun kód: HR14HS A szakdolgozat megvédésének dátuma (év): 2015

A szakdolgozat pontos címe:

A KÖZ-SZOLGÁLATÁBAN – A közszolgálati életpályamodell a közszolgálati jog tükrében

Belső konzulens neve: DR. SZEKERES DIÁNA

Külső konzulens neve: DR. RUMI KRISZTINA

Legalább 5 kulcsszó a dolgozat tartalmára vonatkozóan:

KÖZSZOLGÁLAT, ÉLETPÁLYAMODELL, KÖZSZOLGÁLATI TÖRVÉNY,
TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS, JOGALKALMAZÁS, JOGI SZABÁLYOZÁS

Benyújtott szakdolgozatom **nem titkosított / titkosított.**

(Kérjük a megfelelőt aláhúzni! Titkosított dolgozat esetén kérjük a titkosítási kérelem egy eredeti példányát leadni: a kérelem digitális másolatának a szakdolgozat digitális formátumában szerepelnie kell.)

Hozzájárulok / nem járulok hozzá, hogy nem titkosított szakdolgozatomat a főiskola könyvtára az interneten a nyilvánosság számára közzétegye. *(Kérjük a megfelelőt aláhúzni!)* Hozzájárulásom - szerzői jogaim maradéktalan tiszteletben tartása mellett – egy nem kizárólagos, időtartamra nem korlátozott felhasználási engedély.

Felelősségem tudatában kijelentem, hogy szakdolgozatom digitális adatállománya mindenben eleget tesz a vonatkozó és hatályos intézményi előírásoknak, tartalma megegyezik a nyomtatott formában benyújtott szakdolgozatommal.

Dátum: 2015. május 19.

.....
hallgató aláírása

A digitális szakdolgozat könyvtári benyújtását és átvételét igazolom.

Dátum: 2015 MÁJ 19.

Budapesti Gazdasági Főiskola
Gazdálkodási Kar Zalaegerszegi Könyvtára
8900 Zalaegerszeg
Gasparich u. 18/A
Adószám: 15329022-2-42

.....
könyvtári munkatárs

Tartalomjegyzék

1. Témafelvetés.....	1
2. A választott kutatás módszertan bemutatása	2
2.1. Primer kutatás.....	2
2.1.1. Kvantitatív módszer alkalmazásának lehetősége	2
2.1.2. Kvalitatív módszer alkalmazásának lehetősége	3
2.2. Szekunder kutatás.....	3
3. A közszolgálati jogviszony	4
3.1. A közszolgálati jogviszony nemzetközi szabályozása	5
3.1.1. Három választott ország vetületében a közszféra, mint jogállam értékelése	5
3.2. A közszolgálat fogalma.....	6
3.2.1. Pragmatikus megközelítés	6
3.2.2. Teoretikus (elméleti) megközelítés.....	7
4. A Magyar Program – a személyzet.....	7
4.1. Bevezetés – „a Haza üdvére és a Köz szolgálatában”	7
4.2. A Magyar Program fogalmi meghatározásáról	8
4.2.1. Magyar Program 11.0.....	8
4.2.2. Magyar Program 12.0.....	9
4.3. A személyzetről	10
4.3.1. A közszolgálati jogviszony jellege:.....	12
4.3.2. Az életpálya elemei:	12
5. Középszintű közigazgatás reformja 2010-2015.....	15
6. A közszolgálati törvény részletes szabályozásáról	16
6.1. A közszolgálati munkavállalás feltételrendszeréről	16
6.2. A munkajog és a közszolgálati jog összehasonlítása, főbb azonosságok és eltérések.....	16
6.3. A közszolgálati jogviszony keletkezése és működése	20
6.3.1. Alkalmazási feltételek	20
6.3.2. Munkakör betöltésének követelménye	22
6.3.3. Kiválasztási eljárás.....	23
6.3.4. Kinevezés.....	24
6.3.5. Vagyonnyilatkozat tételi kötelezettség a közszolgálatban	27
6.3.6. Közszolgálati dolgozók előmenetele a besorolásban.....	29
6.3.7. Képzés, továbbképzés a közszolgálatban.....	33
6.3.8. Minősítés (értékelés) a közszolgálatban	35
6.3.9. A munkáltatói jogkör gyakorlása.....	36

6.3.10. Összeférhetetlenség a közsolgálatban	37
6.3.11. A közsolgálati jogviszony megszűnésének esetei	39
6.3.12. A közsolgálati jogviszony megszüntetése felmentéssel	44
6.3.13. Fegyelmi felelősség a közsolgálatban	45
7. Megújuló képzés, továbbképzés, vezetőképzés a közigazgatásban.....	47
8. A Nemzeti Közsolgálati Egyetem létrejötte	51
9. A teljesítményértékelés lényege a gyakorlatban	52
10. A Karrier Híd program	55
10.1. A Karrier Híd Programról általánosságban	55
10.2. A Program időtartama	56
10.3. A Program célja és célcsoportja	56
10.4. A Program megvalósítása	57
10.5. Visszacsatolás a Karrier Híd programról.....	57
11. A közsolgálati életpályamodell bevezetésének szükségessége	58
12. Összegzés, önálló javaslattétel	60
13. Irodalomjegyzék	64
14. Ábra-, és táblázatjegyzék.....	67
15. Mellékletek.....	68

1. Témafelvetés

Szakedolgozatom témaválasztásánál különösen motiváltak a tanulmányaim alatt megszerzett jogi ismeretek, illetve annak fontossága és hasznossága a mindennapi életben. A közszerológálati életpályával még nem találkoztam „személyesen”, arról csak tanulmányaim során az iskolapadban ülve szereztem ismeretet. Közszerológálati szakos hallgatóként viszont fontosnak és elengedhetetlennek tartottam, hogy ebbe a témába egy kicsit mélyebbre ássak, kutassak. A közszerológálati életpályamodell folyamatos változása miatt, illetve a 2016 júliusára várható új életpályamodell bevezetésével a téma különösen aktuálisá vált. Témám feldolgozásának fő célja, hogy bemutassam a közszerológálati életpálya fontosságát, illetve az új közszerológálati életpályamodell bevezetésének szükségességét.

A kutatómódszer tanok bemutatás és a fontos fogalmak meghatározása után az előzmények ismertetésével foglalkozom. Akár saját bőrünkön tapasztalva is tudhatjuk, hogy a közigazgatás reformja nagyon fontosá vált. A közigazgatás középszintű átalakítása 2010. szeptemberében kezdődött, és azóta is kisebb reformok jelentek meg. A legújabb reform 2015. április 1-től került bevezetésre, amely szakedolgozatom aktualitását is jellemzi.

Legfontosabb előzményként a Magyar Program (továbbiakban: MP) 11.0 és 12.0 köztisztviselőket érintő kezdeményezéseit kell kiemelni. A Kormány célja a jó állam megteremtése. A hatásos fejlesztési program pedig javítja a tisztviselők állóképességét és segít átlendülni a szervezeti holtponatokon. A Programnak négy alappillére van, ezek közül a személyzetről szóló fejezet áll a témámhoz a legközelebb, mivel az egész társadalom számára fontos, hogy a köztisztviselők a megfelelő elismerést és segítséget kapjanak. Az MP törekvései már láthatóan mutatják a fényt az alagút végén, azonban mára már tudhatjuk, hogy ez sem segített a tökéletes közszerológálati életpályamodell megalakulásában.

Dolgozatom leghosszabb és egyik legfontosabb része a 2011. évi CXCI. törvény részletes szabályozása, hiszen ez a törvény írja elő a köztisztviselők minden lépését, döntését és lehetőségét.

A törvény részletes szabályozása után, abból két elemet –aktualitásuk és fontosságuk miatt- kiemelve folytatom dolgozatom írását. A megújuló képzés, továbbképzés,

vezetőképítés illetve a teljesítményértékelés fontosságát tekintve ezekről a gyakorlatban kapott momentumok, interjú, illetve az Új Magyar Közigazgatás című újságokban leírt közigazgató, köztisztviselők véleményének segítségével ismerkedek.

Szakedolgozatom zárásaként a múlt és a jelen után a jövőbe tekintek, és az új közszolgálati életpályamodell bevezetésének szükségességét mutatom be.

2. A választott kutatás módszertan bemutatása

A kutatás új ismeretek megszerzésére irányuló elméleti és gyakorlati munka. ¹ Új ismeretek szerzéséhez nagyon fontos a megfelelő kutatás módszertan kiválasztása, amivel legjobban tudjuk a tudásunkat mélyíteni, illetve a dolgozatunk színvonalát emelni. A kutatást megtehetjük primerkutatással, illetve szekunder kutatással.

2.1. Primer kutatás

Az első kézből, addig még nem közismert és publikált adatok, amelyek saját és konkrét céllal összegyűjtött adatokat tartalmaznak. ² A primer kutatásnak két típusát különböztetjük meg, a kvantitatív és a kvalitatív módszerrel történő információgyűjtést. A következő pontokban ezt szeretném röviden bemutatni.

2.1.1. Kvantitatív módszer alkalmazásának lehetősége

A tények begyűjtése sokszor kvantitatív, azaz számszerű elemzésre alkalmas adattömeget eredményez.³ Tehát fontos, hogy a kutatás során a mennyi, hányan, hány százalék, stb. kérdésekre keressük a választ. Ez a kutatási módszer magas megbízhatósággal rendelkezik. Kvantitatív módszerek közé tartoznak a kérdőíves kutatások, piacutalások, önkitaltós módszer, strukturált interjú. Azonban ezekkel a módszerekkel a személytelenség, a személyes találkozás hiányában, a háttér információk megléte miatt a tudásunkra jutott, kapott információk csak egy torzult

¹ <http://www.norria.hu/fogalomtar> Letöltés dátuma: 2015. május 12.

² http://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1684:kutatasi-eljarasok-fogalma&catid=257&Itemid=384 Letöltés dátuma: 2015. május 12.

³ Earl Babbie: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Budapest: Ballasi Kiadó, 2001. ISBN 978-963-506-764-0

képet alkothatnak. A módszer hátránya, hogy könnyen belefeledkezhetünk az adatgyűjtés logisztikai kérdéseibe és az adatok statisztikai elemzésébe.⁴ Ezt a módszert ezért nem alkalmazom, hanem a továbbiakban kvalitatív mérési lehetőségként mélyinterjú készítése mellett döntöttem.

2.1.2. Kvalitatív módszer alkalmazásának lehetősége

A kvalitatív módszer a kvantitatív módszerrel ellenzéleg nem számszerű eredményeket ad, hanem a célcsoportok gondolkodásmódjának és várható reakcióinak, cselekedeteinek megértésében segít. Egyfajta minőségi jellemzést segít elkészíteni számunkra. Az így kapott adatok magas érvényességi fokkal rendelkeznek.⁵ A kvalitatív elemzési forma tehát olyan módszereket jelent, amelyekkel a társadalomtudományi kutatásból nyert anyagokat számszerűvé alakítás nélkül tudjuk elemezni. A kutatás során fontos, hogy a gyakoriságra, a súlyosságra, a folyamatokra, az okokra, és a következményekre keressük a választ. A kutatást végezhetjük részt vevő megfigyeléssel, mélyinterjúkkal, élettörténeti narratívák gyűjtésével vagy tartomelemzéssel.⁶ Itt választott módszerem, a mélyinterjú és az esettanulmány bemutatásra fókuszált, azon belül a TÉR rendszer ismertetésével.

2.2. Szekunder kutatás

A szekunder adatgyűjtést „íróasztal kutatásnak” is nevezi a hétköznapi nyelv, mivel a szükséges információk összegyűjthetők akár az asztal mellett ülve is.⁷ A kutatás tárgyát képező témához a korábban összegyűjtött adatokat rendszerezi, valamint feldolgozza, így tehát idő és pénz spórolható. Ez a módszer nagyban segíti az előrehaladást. Hátrányai között viszont fontos kiemelni, hogy nem tartalmaz minden olyan információt, ami a kutatáshoz szükséges lehet, és az is előfordulhat, hogy az információ már elavult.⁸ Szekunder információkhoz online és offline szaklapokból, publikációkból, tanulmányokból, szakkönyvekből, stb. értesülhetünk.⁹

⁴ Earl Babbie: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Budapest: Ballasi Kiadó, 2001. ISBN 978-963-506-764-0

⁵ <http://mediapedia.hu/kvalitativ-kutatasi-modszer> Letöltés dátuma: 2015. május 12.

⁶ Earl Babbie: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Budapest: Ballasi Kiadó, 2001. ISBN 978-963-506-764-0

⁷ <http://www.marketing112.hu/amit-a-szekunder-kutatasokrol-erdemes-tudni/> Letöltés dátuma: 2015. május 12.

⁸ <http://mediapedia.hu/szekunder-kutatas> Letöltés dátuma: 2015. május 12.

⁹ <http://www.marketing112.hu/amit-a-szekunder-kutatasokrol-erdemes-tudni/> Letöltés dátuma: 2015. május 12.

3. A közszolgálati jogviszony

A közigazgatási jogviszony közigazgatási és közszolgáltatást nyújtó szervezetekkel keletkező tartós jellegű, munkavégzésre irányuló jogviszony. A hivatásos közszolgálat ellátására nyílt és zárt rendszer jött létre. Jelenleg hazánkban a zártabb elemek kerülnek előtérbe. A törvényi szabályozás legmeghatározóbb törekvése a politikai váltógazdálkodástól független, a törvényességet feltétlenül tiszteletben tartó, korszerű szakmai ismeretekkel rendelkező, kizárólag a köz érdekét szem előtt tartó stabil közszolgálat működtetése, amelyben:¹⁰

- a jogviszony létrehozásánál az esélyegyenlőség és az alkalmasság szempontjai, a diszkrimináció tilalma, a rászorultak érdekeinek védelme jut érvényre,
- pártatlan, nem befolyásolható (nem befolyásolt), az irányító testületek döntéseinek megfelelő munkavégzése van jelen,
- érvényesül az érdemeken alapuló előmeneteli rendszer,
- a jogviszony indokolatlan megszüntetése ellen garanciák vannak.¹¹

A közszolgálati jogviszonyról elmondható, hogy mindig munkavégzésre irányuló jogviszony, melynek célja valamilyen közfeladat elvégzése, vagy közfeladatot ellátó szerv keretében történő munkavégzés. A jogviszony szorosan kapcsolódik a közigazgatás szervezetrendszeréhez, melynek egyik alanya mindig természetes személy, másik alanya pedig a közigazgatási szerv. Általános jellemzőként elmondható, hogy a munkavégzés mindig a hivatalban történik.¹²

¹⁰ http://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=2364:01tetel&catid=290&Itemid=400

Letöltés dátuma: 2015. május 11.

¹¹ http://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=2364:01tetel&catid=290&Itemid=400

Letöltés dátuma: 2015. május 11.

¹² <http://www.jogikar.uni-miskolc.hu/2Fdownload.php%3FfileName%3D%2FprojectSetup%2Ffiles%2Fkoi%2Fkozig1%2Fa-kozszoalgalat.pdf&ei=IIIIVYb1O4a4ygPLiYDYCw&usq=AFQjCNF5hFE2R-ikHgdHiVqVIZZmmmZrPA&sig2=2-Mvvs9T8JVESkXTU-rJZw&bvm=bv.93112503,d.bGQ> Letöltés dátuma: 2015. május 4.

3.1. A közzolgálati jogviszony nemzetközi szabályozása¹³

Az OECD országok leggyakrabban a közzolgálat fogalmát szűkebb értelemben a központi közigazgatás végrehajtói és jogalkotói feladatot végző személyi állományára, illetve az államfő, a parlament hivatalában, valamint a minisztériumokban, egyéb központi közigazgatási szerveknél foglalkoztatott személyekre alkalmazzák.¹⁴ Ebben az esetben tehát az ellátott feladat és a szervezet együttesen határozta meg a közzolgálatot, amely szerint a közfeladatot, közigazgatási szervnél kell ellátni. Az Európai Unió eltérően határozza meg a fogalmat, a Közösségek tisztviselőjét. A tisztviselő lehet bármely olyan személy, akit a Személyzeti Szabályzat rendelkezéseinek megfelelően, a Közösségek valamely intézményének állományában összeállított beosztásba az adott intézmény kinevezésre jogosult hatósága által kibocsátott kinevezési okirattal kineveztek. Ebben az esetben a foglalkoztató intézmény lesz az, ami a köztisztviselői jogviszony alapjául szolgál, vagyis nem az számít, hogy milyen feladatot lát el a munkavállaló, hanem hogy milyen intézmény foglalkoztatja. Az ENSZ esetében kizárólag a feladat határozza meg a közzszférához tartozást is.

3.1.1. Három választott ország vetületében a közzszféra, mint jogállam értékelése¹⁵

1. Franciaországban fonction publique (közzszolgálat) szóval értelmezik a fogalmat.
2. Az Egyesült Királyságban a civil service (civil szolgálat) szót használják a fogalom meghatározására.
3. Németországban az öffentlicher Dienst (közzszolgálat fogalom) szóval jellemzik a fogalmat.

A három fent említett országban ezek a kifejezések együttesen használatosak a köztisztviselők (fontionnaires, civil servants, Beamten) megjelölésére, és a hétköznapi beszédben a közigazgatás fogalmává váltak. Azonban ezek a kifejezések a 3 ország esetében távolról sem feleltethetők meg tökéletesen egymásnak.

¹³<http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.jogikar.uni-miskolc.hu%2Fdownload.php%3FfileName%3D%2FprojectSetup%2Ffiles%2Fkoi%2Fkoi%2Fkozig1%2Fa-kozzszolgalat.pdf&ei=IIITVYbIO4a4ygPLiYDYCw&usq=AFQjCNF5hFE2R-ikHgdHiVqVIZZmmmZrPA&sig2=2-Mvvs9T8JVESkXTU-rJZw&bvm=bv.93112503,d.bGQ> Letöltés dátuma: 2015. május 4.

¹⁴<http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/hazafi-zoltan/hazafi-zoltan-vedes-tezisek.pdf> Letöltés dátuma: 2015. május 4.

¹⁵ dr. Linder Viktória: Személyzeti politika – Humánstratégia a közigazgatásban, Budapest, 2010. április, p.: 69-70.

3.2. A közzolgálat fogalma

Azokat a szervezeteket sorolhatjuk a közzolgálati dolgozókat alkalmazók közé, amelyeket a köz tart fenn abból a célból, hogy e szervezetek, ill. alkalmazottaik meghatározott közérdekű feladatokat lássanak el.¹⁶ A közzolgálat nyelvtani eredetéből kiindulva (közzolgálat), a közösségért tett szolgálatot tekinthetjük az alapkövének.¹⁷ A közzolgálatnak nem lehet bárki az alanya, csak a közzféra szempontjából értelmezhető a fenti nyelvtani megközelítés. Magyarországon a közzolgálat fogalma az állammal, önkormányzatokkal munkajogi jellegű jogviszonyban álló kategóriák összességére vonatkozatható.¹⁸ A közigazgatás az államszervek elkülönült alrendszerét képezi, amelynek fontos feladata és szervezeti formája van. Sajátos feladata, hogy az egész társadalomra nézve látja el az állami akarat végrehajtása érdekében a szervező tevékenységet.¹⁹

Tág értelemben:²⁰ ide tartoznak a közalkalmazottak, a bírák, az ügyészek és a fegyveres szervezetek

Szűkebb értelemben:²¹ ide a közigazgatási szervezeteknél dolgozó köztisztviselők sorolhatók.

3.2.1. Pragmatikus megközelítés²²

A pragmatikus (legcélszerűbb) meghatározás szervezeti oldalról határozza meg a fogalmat, miszerint a közzolgálati dolgozó az, akit a jogállását szabályozó jog annak tart.

¹⁶ http://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=2364:01tetel&catid=290&Itemid=400

Letöltés dátuma: 2015. május 11.

¹⁷ Gajdusчек György: Közzolgálat (KSZK ROP Programigazgatóság, Budapest, 2008.) 19. oldal.

¹⁸ dr. Linder Viktória: Személyzeti politika – Humánstratégia a közigazgatásban, Budapest, 2010. április, 70. oldal

¹⁹ Paulovics Anita: Közigazgatási Alapfogalmak. Miskolc: Bíbor Kiadó, 2003. ISBN 963 9466 54 9

²⁰ dr. Linder Viktória: Személyzeti politika – Humánstratégia a közigazgatásban, Budapest, 2010. április, 70. oldal

²¹ dr. Linder Viktória: Személyzeti politika – Humánstratégia a közigazgatásban, Budapest, 2010. április, 70. oldal

²² http://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=2364:01tetel&catid=290&Itemid=400

Letöltés dátuma: 2015. május 11.

3.2.2. Teoretikus (elméleti) megközelítés²³

Teoretikus (elméleti) meghatározás vonatkozásában a közzolgálati alkalmazott olyan dolgozó, aki olyan szervnél dolgozik, amely a köz érdekében tevékenykedik, illetve állami alapfunkciókat valósítanak meg.

A modern értelemben vett közzolgálat alapjainak kialakítása már II. József uralkodása alatt megindult az államberendezkedése által. Ezen és a Max Weber által megfogalmazott bürokratikus államberendezkedés megerősödésén alapuló közjogi forma kiteljesedésén keresztül jutott el a magyar közzolgálat a II. világháború utáni első közigazgatást érintő rendszerváltozásig. A magyar közzolgálati rendszer fejlesztése a rendszerváltás óta folyamatosan zajlik, folyamatosan új kihívások, feladatok elé állítja a szakértőket. A fejlesztési folyamat Magyary Zoltánról elnevezett Programja igyekezett a közzolgálatot rendszerbe szedni és az előrelépés fő irányait, céljait meghatározni.²⁴ A Program tehát egyben meghatározza az igazságügy, az önkormányzatiság és az államigazgatás átalakításához fűződő tennivalókat.²⁵

4. A Magyary Program – a személyzet

4.1. Bevezetés – „a Haza üdvére és a Köz szolgálatában”²⁶

Magyary Zoltán a 20. század magyar közigazgatás-tudományának nemzetközi hírű művelője volt. Elképzeléseit hazai és külföldi tapasztalaira alapozta, amelyet a kormányzás gyakorlati működése során kívánt applikálni. Legfőbb célja az összetett és bonyolult közigazgatási rendszerek, kérdések közérthető megragadása volt. Ezért esett rá a választás és lett a névadója a közigazgatás-fejlesztési programnak.

2010 tavaszán a kormány hozzálátott a magyar közigazgatás, a magyar állam újjászervezéséhez. A Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program a közigazgatás megújításának ad keretet, meghatározza céljait, valamint azok eléréséhez szükséges

²³ http://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=2364:01tetel&catid=290&Itemid=400
Letöltés dátuma: 2015. május 11.

²⁴ http://magyaryprogram.kormany.hu/download/b/0b/a0000/13_HR_AGAZATI_TANULMANY_AROP2217.pdf
Letöltés dátuma: 2015. május 14.

²⁵ Dr. Virág Rudolf: A Kormányprogram végrehajtása a területi államigazgatásban, In.: Új Magyar Közigazgatás. 2013. január, 6.évf. 1.sz. p.24.

²⁶ <http://magyaryprogram.kormany.hu/> Letöltés dátuma: 2015. május 2.

beavatkozási intézkedéseket és területeket. Rendkívül fontos (volt) a program eredményes végrehajtása szempontjából, hogy teljes egészében illeszkedjen Magyarország új Alaptörvényéhez.

A Magyar Program első kiadása a 11.0 2012. január 1-jével lépett hatályba, ennek következtében rendkívül lényeges, hogy a kormány ennek szellemében fogalmazza meg céljait, törekvéseit.

2012 augusztusában a Magyar Program nem pusztán az egy évvel azelőtt tett ígéret megtartása, hanem erőt ad a folytatáshoz és megmutatja miben haladtak, valamint, hogy milyen komoly fejlesztések és átalakítások valósultak meg, továbbá azt is, hogy milyen kihívások és feladatok adódnak még.

A legfontosabb cél, hogy a MP egy folyamatosan frissülő olyan cselekvési program legyen, ami a kor követelményeihez, valamint céljaihoz igazodik és prognosztizálhatóvá teszi a magyar közigazgatás fejlesztését.

A program négy területen fogalmazza meg az elveit: a szervezeti fejlesztés, a közigazgatási feladatok, a közigazgatási eljárás szabályozása és a személyzeti kérdések területén.

4.2. A Magyar Program fogalmi meghatározásáról

4.2.1. Magyar Program 11.0²⁷

A Kormány célja a jó állam megteremtése, ami a törvényesen eljáró polgárok számára nem akadályt vagy ellenfelet, hanem támaszt és segítőt jelenthet, amihez érdemes nyitottan hozzáállni, érdeklődve figyelni. Ez csak úgy érhető el, ha az állam céljait és működését megismerhetővé teszik, továbbá elérik az ügyfelek és az állam közötti kötelék létrejöttét. Ez csak is elkötelezettséggel, hiteles áldozatvállalással és magas színvonalú szakmai munkával, valamint az állampolgárok bizalmával valósítható meg.

A program célkitűzése az egész közigazgatás fejlesztése, azon belül is leginkább a központi közigazgatásra fókuszál, azonban egyes intézkedései hozzájárulnak az igazságügyi és az önkormányzati szervezet és az emberi erőforrások fejlesztéséhez is. A program a könnyű értelmezéshez röviden, lényegre törően fogalmazza meg koncepcióit. Semmilyen szervezet fejlesztése nem tud megvalósulni közös fogalom és célrendszer

²⁷ Magyar Program 11.0 <http://magaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyar-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf> Letöltés dátuma: 2015. május 5.

nélkül, ezt a hiányt kívánja pótolni a Magyar Program. A hatásos fejlesztési program javítja a tisztviselők állóképességét, segít átlendülni a szervezeti holtponatokon, valamint a tisztviselők magabiztosságát az igazgatási világ átláthatóságával szemben. Kiemelt cél továbbá az állampolgárok közvetlen bevonása az ügyfélbarát és hatékony eljárások folyamatában.

4.2.2. Magyar Program 12.0²⁸

Folytatódik a közigazgatás fejlesztése. Az tervek összegzését, az eddig lezajlott fejlesztéseket, valamint a további feladatok ismertetését tartalmazza a Magyar program 12.0. Az utóbbi verzió megalkotásánál a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium törekedett arra, hogy a nemzetközi irányelveket és tapasztalatokat is figyelembe vegye. A MP nem egy merev terv, hanem dinamikus rugalmassággal évente követi az intézkedéseket, összeveti a tervet a ténnyel, új feladatot tűz ki. Négy területen szükséges további fejlesztéseket véghezvinni: a közigazgatás szervezeti rendszerének egyszerűsítése, a feladatok átlátható, számon kérhető kialakítása, a közigazgatási eljárások, jogszabályok további deregulációja, valamint a szervezet munkatársainak továbbképzése.²⁹

A közigazgatásnak négy fő alkotóeleme van. Ezek kijelölik a beavatkozási területek fő irányát: a szervezet, a feladat, az eljárás és a személyzet. Nagy előnyként ki kell emelni, hogy minden, a közigazgatás során felmerülő kérdéskört a négy terület alá képes rendezni. Ennek következtében az egész program a teljes közigazgatásra hatással van, az egyes területek változásai kihatnak egymásra. A Magyar Program módszerének következtében az egy-egy fontosabb intézkedés akár mind a négy beavatkozási területre kihatással lehet, de akár egy-egy konkrét területbe is besorolható. Dolgozatomban a négy fő alkotóelem közül a személyzetet fogom részletesebben bemutatni.³⁰

²⁸ Magyar Program 12.0; 5-9. oldal

<http://magaryprogram.kormany.hu/admin/download/d/2c/40000/Magyar%20kozig%20fejlesztési%20program%202012%20A4.pdf> Letöltés dátuma: 2015. május 5.

²⁹ <http://www.onkormanyzatiklub.hu/az-onkormanyzati-rendszer-meguujitasa/3850> Letöltés dátuma: 2015. május 2.

³⁰ <http://magaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyar-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf> Letöltés dátuma: 2015. május 16.

4.3. A személyzetről³¹

A magyar közigazgatás szoros belső együttműködésének elvárása megkövetelni, hogy az önkormányzatoknál és az autonóm szerveknél alkalmazásban álló köztisztviselők jogállásában is a személyzeti fejlesztés azonos elveket kövessen, és kizárólag indokolt mértékben és helyen térjenek el az életpályák.

2011. első negyedévi adatai alapján a program által érintett személyi állomány létszáma 138.976 fő, amely tartalmazza a kormánytisztviselőket (68.467 fő), a rendőrség létszámát (35.163 fő), a Magyar Honvédséget (10.000 fő), a vám- és pénzügyi területen dolgozó hivatásos állományt (5291 fő), és a további hivatásos állomány létszámát (pl. nemzetbiztonsági szolgálatok). A személyzet tervezésénél különös figyelmet kell fordítani arra, hogy a személyi állomány dinamikusan változik összetételében és képességeiben.

A hatékony közigazgatási személyzetpolitika feltétele a központi koordinációs szint kiépülése, mivel itt kell összehangolni a minisztériumok, illetve az önkormányzatok és az egyéb szervek személyzeti tevékenységét, valamint meghatározni az egységes személyzetpolitikai elveket kifejező jogszabályi rendelkezéseket. Központi szinten kell lennie a rendszerirányító centrumnak (Magyary szavaival élve szellemi centrumnak), amely egyrészt kimunkálja a közigazgatási személyzetpolitika irányait és elveit, másrészt biztosítja annak megvalósítását, amelynek során képes az ágazati érdekeken felülemelkedni, a különböző szálakon futó személyzetpolitikai elemeket összehangolni. A feltételek nem teljesülése esetén a közszolgálat többszereplős irányítása az ágazati érdekek megakadályozásához vezet az egységes közigazgatási személyzetpolitika kifejlődésében.

Az egységes személyzeti igazgatás körében:

- a feszes létszámgazdálkodást sikerült megvalósítani,
- egyre hangsúlyosabban jelennek meg a közigazgatási alkalmassági szempontok a vezetői kiválasztásnál,
- az egyes munkáltatói intézkedések (a javadalmazás és a munkarend) a szabadságolások terén összehangolásra került.

³¹ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatás-fejlesztési-Program.pdf>
Letöltés dátuma: 2015. május 5.

- Új személyügyi nyilvántartó és adminisztráló rendszer bevezetése (egyszerűbbé és egységessé válik a személyügyi okirat rendszer, és az új életrajz bevezetésével a személyi állomány képességei is könnyebben hozzáférhetővé válnak.)
- Fontos kérdés, hogy az állam és annak részeként az egyes munkáltatók milyen színvonalú személyzetpolitikát folytatnak.
- Ki kell alakítani azt a képességét a közigazgatásnak, hogy a feladattömeg tagozódása és tudatos ütemezése megvalósulni tudjon, tehát bizonyos időszakos feladat elvégzésére állományon belül lehessen munkaerőt találni, átcsoportosítani.
- Nagyon fontos szerepe van a vezetésnek, a koordinálásnak, tehát megfelelően szervezett és irányított kell, hogy legyen a feladat.
- A végrehajtás szabályozását a munkáltatói mátrix tartalmazza.

Milyen értékek mentén történjen az új közszolgálati életpálya modell kialakítása?

„az erős, de az indokolthoz képest nem nagyobb, a változásokhoz gyorsan és rugalmasan alkalmazkodni képes állam egy olyan közszolgálati etikai alapvetésre épülhet, amely az életpályamodell értékei mellett a hatékonyság és a teljesítmény értékeit is megtestesíti”³²

Az eredményesség a neo weberi modell választása esetén a közigazgatás számára azon múlik, hogy a véges erőforrásokat milyen gyorsan, milyen határozottsággal képes a közigazgatási, közszervezési rendszer a közpolitikai szempontból is releváns feladatokhoz irányítani. A Magyary Program rendszerében az eredményesség fogalma a részét képezi a hatékonyság fogalmának.³³

(Hatékonyság=eredményesség+gazdaságosság+hatásos+biztonságos+felügyelhető+alkalmazkodó).³⁴

³²<http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>
44. oldal; Letöltés dátuma: 2015. május 5.

³³ Dr. Gellén Márton: A Magyary Program által felkínált fejlődési pálya sajátosságai, a továbblépés lehetőségei. In.: Új Magyar Közigazgatás; 2013. március, 6. évf. 3. sz. 22. oldal

³⁴ Dr. Gellén Márton: A Magyary Program által felkínált fejlődési pálya sajátosságai, a továbblépés lehetőségei. In.: Új Magyar Közigazgatás; 2013. március, 6. évf. 3. sz. 22. oldal

„Az értékválasztás tehát a stabilitást, kiszámíthatóságot képviselő karrier-elv, valamint a változásokhoz való rugalmas alkalmazkodást feltételező hatékonyság és a teljesítmény értékeinek ötvözését igényli.”³⁵ Tehát olyan életpálya-modell kialakítása szükséges, amely mindemellett, hogy lehetőséget nyújt a változásokhoz való rugalmas alkalmazkodásra, megőrzi a karrierrendszer előnyeit is. Mindennek elérése érdekében a személyzeti gondolkodás középpontjába a munkakör kerül. A hatékony munkavégzéshez szükséges megfelelő feltételrendszer általánosságban megfogalmazható, a szakmai tudás („tudja”), az elkötelezettség („akarja”) és a bizalom („hagyják”) kombinációjaként.

4.3.1. A közszolgálati jogviszony jellege:³⁶

- A kinevezés alapján jön létre (nem munkaszerződés). A jogviszony tartalmát tehát jogszabályok és nem a felek megállapodása határolja be.
- A jogviszony szabályozásának a közigazgatás értékelvű, hatékony, a hierarchia elvei alapján történő tevékenységét kell szolgálnia.
- Az életpálya szerint segíti a rugalmas, adott esetben többszöri ki- és belépést, és a közigazgatáson belüli mozgást, valamint a tartós egyirányú, kötött pályás karriertervet.
- A tisztviselő a kinevezéssel egy kar, testület tagjává lesz, ennek következtében jön létre a **Magyar Kormánytisztviselői Kar**.

4.3.2. Az életpálya elemei:³⁷

Az életutak tekintetében létre kell hozni a közös kapcsolódási pontokat azért, hogy a karrier ne csak egyirányú előmenetelt jelentsen, hanem az életutak közötti váltást és mozgást is (**horizontális mobilitás**).

³⁵ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>
44. oldal; Letöltés dátuma: 2015. május 5.

³⁶ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>
Letöltés dátuma: 2015. május 5.

³⁷ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>
Letöltés dátuma: 2015. május 5.

Az alábbi közös kapcsolódási pontok mentén szükséges kialakítani az egyes jogviszonyokban az életutakat:

- Hivatásetikai normák:³⁸ A jövőbeni jogi szabályoknak az erős nemzettudatra alapuló és az értékekkel telített közzszolgálati hivatás alapelveinek meghatározásával, világos szabályokkal kell segítenie a közzszolgálatban dolgozókat a hivatalukhoz méltó, kötelességtudatos magatartás tanúsításában, mivel az Állam működésének alappilléret a közzszolgálatban dolgozók hivatástudata adja. Átfogóan szabályozott hivatásetikai zsinórmértékre van szükség a közzszolgálati jogegység és jogbiztonság érdekében. A szabályozásnak az állampolgárok számára is egyértelművé kell tennie a magyar közzszolgálatban dolgozókkal szembeni elvárható szakmai és etikai elvárásokat.
- Munkakör-alapú rendszer:³⁹ jelenlegi munkakörök számbavételét, csoportosítása után munkakör-családok kialakítását, ezen kívül világos munkaköri rendszer létrehozását, majd munkakörönként a célok, a fő felelősségek, a követelmények és a szükséges tudás, tapasztalat, kompetenciák meghatározását jelenti. A munkaköri rendszer kialakításával az egyéni életpályák és karrier-utak is felépíthetőek, amelyek az új életpálya modell alapjává alakulhatnak.
- Kiválasztás:⁴⁰ A toborzás és a kiválasztás folyamatát egyszerre kell megfeleltetni a minőségi, a versenyelvűség és a nyitottság aspektusainak, valamint a gyors és rugalmas munkaerő-utánpótlás szükségességének.
- Értékelés:⁴¹ **teljesítményértékelési rendszer (TÉR)** megújításának is alappilléreként határozhatjuk meg a munkakör-alapú megközelítést. A munkaköri feladatok, kötelezettségek, felelősségi körök és kompetenciák pontos egyéni szintű definiálása lehetőséget teremt a reális és megalapozott teljesítménymérési eszközök kidolgozására. A korábbi formális rendszer helyett egy gyakoribb és egyszerűbb rendszer kialakítására kell törekedni.

³⁸ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>
Letöltés dátuma: 2015. május 5.

³⁹ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>
Letöltés dátuma: 2015. május 5.

⁴⁰ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>
Letöltés dátuma: 2015. május 5.

⁴¹ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>
Letöltés dátuma: 2015. május 5.

- Előmenetel és javadalmazás:⁴² A valódi karrier lehetőségek megteremtése, valamint az jogosabb és hatékonyabb díjazási rendszer létrehozása érdekében egy több lábon álló, igazságosabb, differenciáltabb és hatékonyabb díjazási rendszert kell kialakítani. Ehhez szükséges, hogy az új rendszer vegye figyelembe a munkakör szervezet számára megjelenő értékét, a munkakörben töltött szolgálati időt, valamint az alapbéren kívül az éves teljesítményértékelés eredményeit is, és a tisztviselő egyéb közigazgatással összefüggő és anyagi lehetőségeire kiható ténykedéseit.
- Képzési, továbbképzési és vizsgarendszer:⁴³ A képzés szakmai színvonalának erősítése, átjárhatóságának biztosítása céljából 2012-től létrejön a Nemzeti Közszolgálati Egyetem, a közszolgálati képzés alapintézménye. A megyei kormányhivatalok képzési centrumának a régió egyetemi tudásbázisán kell funkcionálnia. Visszaállítandó a közigazgatási alapvizsga, olyan módon, hogy annak teljesítése a „közigazgatási pályára való érettséget” tanúsítsa. Az alapvizsga átfogó tartalmi és módszertani megújításával párhuzamosan a közigazgatási szakvizsga rendszerbeli helyét szorosabban kell az előmeneteli és a vezetői karrier-koncepcióhoz helyezni.
- Állami gondoskodás/munkáltatói gondoskodás:⁴⁴ Az emberi erőforrás menedzsment egyik lényeges eleme a „gondoskodó elbocsátás” intézménye, amikor a korábbi munkáltató szervezetten, de a speciális egyéni álláspontokat is figyelembe véve segíti az elbocsátott munkavállalók újbóli elhelyezkedését: álláskeresési ismeretek oktatásával, karrier tanácsadással, jogi tájékoztatással. A program neve Karrier Híd Program.
- Rendszerirányítás

⁴² <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>

Letöltés dátuma: 2015. május 5.

⁴³ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>

Letöltés dátuma: 2015. május 5.

⁴⁴ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>

Letöltés dátuma: 2015. május 5.

Összefoglalva elmondható, hogy a kormányzati személyzetpolitika két területe jelent meg ebben a programban:⁴⁵

- az irányítás, személyügyi igazgatás, mint rendszerszintű megközelítés,
- a közszolgálati életpálya tartalmi elemeinek kialakítása, mint az egyéni személyes megközelítése.

5. Középszintű közigazgatás reformja 2010-2015

A saját bőrünkön tapasztalva is megállapíthatjuk, hogy a közigazgatás reformja nagyon fontossá vált. A közigazgatás középszintű átalakítása 2010. szeptember 1. napján régiók lebontásával és a megyei közigazgatási hivatalok visszaállításával kezdődött. 2011. január 1-jén folytatódott a reform a kormányhivatalok megalakulásával, valamint a szakigazgatási szervek beintegrálásával, amelyeknek a kormány megbízott funkcionálisan irányít, míg a szakmai irányítás a szakmai főhatóságoknál marad. Ezt kettős irányításnak nevezzük. Ekkor jött létre 29 kormányablak is az országban. 2012-ben folytatódott a változás, előkészítve a közigazgatás alsó szintjének 2013. évi újabb reformját, miszerint kialakultak a járások. 2015. április 1-jétől újabb változások következtek be. Belső integráció vette kezdetét, miszerint megszűnnek a szakigazgatási szervek, a kormányhivatal főosztályaiba tömörülnek, megszűnik a kettős irányítás, így már csak a kormány megbízott irányít. Valamennyi Kormányhivatalt érintően átkerülnek a Magyar Államkincstártól a családtámogatási és lakhatási támogatások, az Országos Egészségbiztosítási Pénztártól egyes ellátások. Egyes Kormányhivatalokat érintően az említetteken kívül még az Állampolgársági és Bevándorlási Hivatalból a külföldi állampolgárok anyakönyveztetése, valamint a bányakapitányságok és természetvédelmi hatóságok is integrálódnak. A közigazgatás reformtörekvéseinek háttérében általában az állampolgároknak az államba vetett bizalmának megrázkódtatása, a közszolgáltatásokkal kapcsolatos növekvő elvárások, az állami kiadások emelkedése, az állami feladatok tisztázatlansága, a közigazgatási szervezetek hatáskörének és feladatainak nem meghatározása és a köztisztviselők nem megfelelő ösztönzése, illetve hiányos tudása áll. A középszintű közigazgatás szervezeti átalakításának fő jellemzői között kiemelendő:

⁴⁵ <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf>
Letöltés dátuma: 2015. május 5.

- egymástól eltérő szinten működő dekoncentrált közigazgatási szervek lehetőleg egy hivatalba történő rendeződése,
- a korábban működő megyei, régiós és földrajzi alapokon szervezett területi hatáskörű államigazgatási szervek kettős irányítás alá kerülése, egységes megyei (fővárosi) hatáskörrel bírása, majd a kettős irányítás megszüntetése, teljes körű kormány megbízotti felelősség mellett (2015. április 1.),
- a középszintű közigazgatásban dolgozók munkakörének megváltoztatása.

6. A közszolgálati törvény részletes szabályozásáról⁴⁶

A törvény az alapvető munkáltatói jogok között említi azokat a jogosítványokat, amelyek a jogviszony létrejöttéhez, módosulásához, megszűnéséhez, illetve a felelősség megállapításához fűződnek. A törvény azokban az esetekben rendelkezik az alapvető munkáltatói jogokról, amikor a főszabály alapján nem lehetett megfelelően megoldani a munkáltatói jogok gyakorlását.

6.1. A közszolgálati munkavállalás feltételrendszeréről⁴⁷

„A kormányzati szolgálati jogviszony büntetlen előéletű, cselekvőképes, legalább középiskolai végzettséggel rendelkező magyar állampolgárral létesíthető és tartható fenn.”⁴⁸

6.2. A munkajog és a közszolgálati jog összehasonlítása, főbb azonosságok és eltérések

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Továbbiakban: Mt.), a munkaszerződések alapján történő foglalkoztatást szabályozza, míg a közszolgálati jogviszonyról (későbbiekben: Kttv.) a 2011. évi CXCV. törvény rendelkezik. A munkajog és a közszolgálati jog közötti főbb azonosságok és eltérések bemutatását egy összehasonlító táblázattal illusztrálom.

⁴⁶ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 5.

⁴⁷ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 5.

⁴⁸ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 5.

1. táblázat: A munkajog és a közszolgálati jog bemutatása

Összehasonlítandó terület	Munkajog	Közszolgálati jog
Jogviszony létesítése	Munkaszerződés	Kinevezés
Jogviszony	A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló között jön létre.	A kormányzati szolgálati jogviszony az állam, valamint az állam nevében foglalkoztatott kormánytisztviselő között jön létre.
Bérezés	A bér összege szabad megállapodás alapján kerül meghatározásra	Kötött bértábla alapján történik
Előmeneteli rendszer	-	Kötött előmeneteli rendszer van
Pályáztatás	Lehetséges, de nem kötött, nem jellemző	A kinevezés meghívásos vagy pályázati eljárás alapján történhet. Pályázati eljárás során kinevezést adni csak olyan személynek lehet, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.
A munkaviszonyt létesítő okirat tartalma	<ul style="list-style-type: none"> • Alapbér és munkakör • A munkaviszony tartama, melynek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre • Munkahelyet, melynek hiányában munkahelynek az a hely tekintendő, ahol munkáját szokás szerint végzi • Teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásra jön létre • A felek a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt szabhatnak meg 	<ul style="list-style-type: none"> • A munkakör és a feladatkör • A besorolási osztály, besorolási és fizetési fokozat • Az illetmény • A munkavégzés helye • Az előmenetelhez előírt kötelezettségek • A kormányzati szolgálati jogviszony kezdetének napja
Próbaidő	A munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidő köthető ki.	A kormányzati szolgálati jogviszony létesítésekor legalább három, legfeljebb hat hónapig terjedő próbaidő kikötési kötelezettség.

Minősítés	A munkáltató a munkavállaló kérelmére a munkájáról írásban értékelést ad.	Kötelezően teljesítményértékeléssel történik.
Eskü	-	Köteles esküt tenni, amelyet az államigazgatási szerv köteles megszervezni részére.
Támogatási forma	A munkáltató tanulmányi szerződés alapján nyújt támogatást, amellyel a 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 át munkaviszonyának nem vet véget felmondással.	Szakmai gyakorlat támogatására a Kormány ösztöndíjat hozhat létre, amelynek elnyerése által az elnyert személy, azaz az ösztöndíjas az államigazgatási szervvel ösztöndíjas jogviszonyban áll. Itt is lehet tanulmányi szerződést kötni, sőt, valamikor kötelező tanulni a tisztviselőnek (kötelező képzés).
Megszüntetés	Közös megegyezéssel, felmondással és azonnali hatályú felmondással.	Lemondással a köztisztviselő részéről, felmentéssel a munkáltató részéről. A gyakorlatban, a legtöbb esetben a megszüntetés felmentéssel történik. A felmentésnek többféle oka ismert, így például az átszervezés következtében történő munkakör megszűnés, az egészségügyi alkalmatlanság, a bizalomvesztés, stb.
Hasonló magatartási követelmények	<ul style="list-style-type: none"> • A jóhiszeműség és a tisztesség elvének megtartása • A joggal való visszaélés tilalma • A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés szerint köteles figyelembe venni • A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, valamint munkaidején kívül sem tanúsíthat 	<ul style="list-style-type: none"> • A jóhiszeműség és a tisztesség elvének megtartása • A joggal való visszaélés tilalma • A közzolgálati tisztviselő a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen veszélyeztetni munkáltatója helytelen megítélését, az általa betöltött beosztás tekintélyét, a munkáltató jó hírnevét, a jó közigazgatásba vetett bizalmat, valamint a

	<ul style="list-style-type: none"> • A munkavállalónak a munkája során tudomására jutott üzleti titkot meg kell őriznie 	közszolgálat célját <ul style="list-style-type: none"> • A közszolgálati tisztviselő köteles megtartani a minősített információkat
Személyi/személyiségi jogok védelme	Általános jelleggel előre nem lehet lemondani róla. A munkavállaló érvényesen csak írásban tehet személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot. A magánélet nem ellenőrizhető, megsértése esetén a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény) az irányadó.	Általános jelleggel előre nem mondható le. A közszolgálati tisztviselő érvényesen csak írásban tehet személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot. A magánélet nem ellenőrizhető, megsértése esetén a Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény) az irányadó.
Fegyelmi és felelősségi kártérítés	<ul style="list-style-type: none"> • A munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségének megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. • A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt, méghozzá a teljes kárt. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítani tudja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. • A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának együttes összegét. 	<ul style="list-style-type: none"> • A kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonyából eredő kötelezettség megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. • A munkáltató vétkességére tekintet nélkül teljes mértékében felel a kormánytisztviselőnek a kormányzati szolgálati jogviszonyával összefüggésben okozott kárért. • A fegyelmi vétséget elkövető kormánytisztviselővel szemben kiszabható fegyelmi büntetések közé tartozik a megrovás, az előmeneteli rendszerben a várakozási idő meghosszabbítása, az előmeneteli rendszerben visszavetés egy fizetési fokozattal, vagy egy besorolási fokozattal, címtől való megfosztás, vezetői munkakörből nem vezetői munkakörbe helyezés, illetve a hivatalvesztés.

Munkajogi igény érvényesítése	A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből való, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.	A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből való, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.
Feladatok ellátása	A gazdaságban alkalmazottak.	Az államnak és az önkormányzatnak a közzszolgálati feladatainak ellátása során alkalmazottak körére terjed ki.

Forrás: saját ábrázolás, saját szerkesztés⁴⁹

6.3. A közzszolgálati jogviszony keletkezése és működése⁵⁰

Kormánytisztviselőnek, köztisztviselőnek az számít, aki államigazgatási szerv, illetve közigazgatási szerv feladat- és hatáskörében eljáró vezetőként és ügyintézőként előkészíti a közigazgatási szerv feladat- és hatáskörébe tartozó ügyeket lényegi döntésre, illetve a döntést meghozza. Ebben a részben többek között szó esik az alkalmazási feltételekről, a kiválasztási eljárásról, a kinevezésről, a vagyonyilatkozat tételi kötelezettség fontosságáról, a képzés és továbbképzés szükségességéről és módjáról, az értékelési rendszerről, az összeférhetlenség eseteiről, de a keletkezésen és működésen kívül a megszűnésről és megszüntetésről is szó esik.

6.3.1. Alkalmazási feltételek⁵¹

Az alkalmazás egyik fontos alapja az, hogy a köztisztviselő a közzszolgálatban irányadó általános magatartási követelményeknek megfeleljen. Ezekről röviden:

⁴⁹http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 10.

http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001.TV Letöltés dátuma: 2015. május 10.

⁵⁰http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 6.

⁵¹http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 6.

6.3.1.1. A jóhiszeműség és tisztesség elve, együttműködés és tájékoztatás

A joggyakorlás és a kötelezettségteljesítés a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően teljesülhet. További elvárás a felek kölcsönös együttműködése, illetve a másik fél jogainak, jogos érdekeinek szem előtt tartása. A felek ezen kívül kötelesek egymást tájékoztatni minden olyan tényről, adatról, illetve azok változásairól, amelyek lényegesek a joggyakorlás szempontjából.

6.3.1.2. A törvény kógens jellege

Az eltérést nem engedő jellege egyértelművé teszi, hogy a Kttv. szabályaitól általános szabály szerint nem megengedett eltérni, sem a közszolgálati tisztviselő számára kedvezőbb irányba, sem kedvezőtlen irányba.

6.3.1.3. Rendeltetészerű joggyakorlás

A törvényben meghatározott jog gyakorlása jogellenes lesz, ha annak célja mások jogos érdekeinek csorbítása, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozása, zaklatása, véleménynyilvánításának elfojtása, vagy ezek közül valamelyikhez vezet. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása szempontjából mindegy, hogy a jogot gyakorló tudatosan követte el, vagy indirekt módon, ha ezzel másnak érdeksérelmet okozott. Fő kritérium, hogy a jog gyakorlása ne okozzon nagyobb hátrányt másnak, mint amekkorát a tartózkodás, illetve a jog más módon történő gyakorlása okozna a jogosítottnak. A rendeltetésellenes joggyakorlás, kötelességteljesítés nemcsak tevőlegesen, hanem mulasztással is véghezvihető.

6.3.1.4. Magatartási követelménynek való megfelelés

A közszolgálat tartós, bizalmi együttműködés, amelyben a felek egymás irányában tanúsított magatartása nem csak a jogviszonyból származó jogok gyakorlása és a köteleességek teljesítésének idejére szól, hanem érinti a közszolgálati tisztviselő munkaidején kívüli magatartását, magánéletét.

6.3.1.5. Titoktartási kötelezettség

A közzolgálati tisztviselő a minősített adatot köteles megtartani, valamint illetéktelen személynek és szervnek nem adhat tájékoztatást olyan tényekről, amelyek tevékenysége során jutottak tudomására és kiszolgáltatásuk az állam, a közigazgatási szerv, munkatársa vagy az állampolgár számára hátrányos vagy jogellenes hatásokat eredményezne.

Amennyiben a magatartási követelményeknek a köztisztviselő megfelel, és a jogviszony létesítésére sor kerül, úgy a munkáltató által megszervezett esküt kell tennie a kollégái előtt, ezzel is tartva az ünnepélyes formát. Az esküt bár szóban kell elmondani, de ezen kívül írásba is kell foglalni. A közzolgálati tisztviselői törvény szerint a kinevezés érvényességi kelléke az eskütétel, ennek hiányában a jogviszony létesítése nem érvényesen jön létre.

6.3.2. Munkakör betöltésének követelménye⁵²

1. ábra: A munkakör legfontosabb betöltési követelményei



Forrás: saját ábrázolás

⁵²http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 5.

6.3.3. Kiválasztási eljárás⁵³

6.3.3.1. Általános szabályozás

A kiválasztás szabályai az évek során folyamatosan változtak, a kötelező pályáztatási rendszer szabályaitól indulva, a pályáztatás csupán eshetőségi szabályozásáig. A személyügyi központ toborzási adatbázist működtet a kiválasztás, a lehetséges pályázók útmutatásának könnyítésére. Az adatbázis intézményét 2007-ben vezették be, melyet a Nemzeti Közigazgatási Intézet működtet. Kettő fontos célja van. Az egyik, hogy egy portálon megtalálható legyen a közszféra összes álláspályázata az állampolgárok lehető legszélesebb körű informálása érdekében, ezzel is megkönnyítve a közszféra átláthatóságát. A másik cél, hogy a munkáltatók az üres álláshelyeik betöltésekor képet kapjanak a lehetséges pályázókról, ezért a toborzási adatbázisban nyilvántartott személyek adataihoz direkt módon hozzájuthatnak. Az a magyar állampolgár kérheti felvételét a toborzási adatbázis rendszerébe, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább középiskolai végzettséggel rendelkezik. A hatályos szabályozás alapján főként a munkáltató döntésén múlik, hogy pályázati eljárást folytat-e le, vagy meghívásos eljárást alkalmaz. Amennyiben a pályázati eljárásra esik a döntése, akkor kinevezést adni csak olyan személynek lehet, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek eleget tett. Az új törvényben a korábbi szabályozáshoz képest egy meghatározó újdonság is megjelent, amely a családos szülőket részesíti előnyben. A kiválasztás során, a munkakör betöltéséhez megszabott szakmai végzettséggel, szakképzettséggel, szakképesítéssel, tapasztalattal, képességgel egyformán rendelkező jelöltek esetén előnyben lehet részesíteni azt a személyt, aki több gyermeket nevel.

6.3.3.2. Az általános kiválasztási szabályoktól való eltérés

- A szakmai vezetők esetében a kiválasztási szabályok nem érvényesülnek és a próbaidőre vonatkozó szabályok sem alkalmazhatóak.
- A politikai tanácsadóra, főtanácsadóra, valamint a kabinetfőnökre nem érvényesíthetőek a kiválasztásra vonatkozó rendelkezések, kivéve az önéletrajzra, adatkezelésre vonatkozó, és a próbaidő előírásai alkalmazandóak.

⁵³http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 5.

- A kormányzati, illetve közszolgálati ügykezelőket tekintve a toborzási adatbázisba a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személy, valamint az Európai Szociális Kartáról szóló megállapodásban részt vevő államok állampolgárságával rendelkező személy is kérheti felvételét, aki büntetlen előéletű, cselekvőképes és legalább középszintű szakképesítése van.

A kiválasztáshoz, a jogviszony létesítéshez szorosan kapcsolódik a próbaidő intézménye. A hatályos szabályozás minimum három, de maximum hat hónapos próbaidő kikötését teszi kötelezővé. Ez a korábbi szabályokkal megegyezik. A kötelező próbaidő kikötése alól a törvény engedélyez eltérést, így például a hivatásos szolgálati, illetve katonai szolgálati jogviszonyban lévők a tartalékállomány útján kormányzati szolgálati jogviszonyt létesíthetnek próbaidő kikötése nélkül; ezen kívül az ösztöndíjas jogviszonyban lévő egyes feltételek esetén, végérvényes áthelyezés esetén, valamint a három hónapnál rövidebb idejű kinevezésnél a felek megállapodhatnak a próbaidő kikötéséről. A megállapodás arról szól, hogy a próbaidő legfeljebb a határozott idejű kinevezés időtartamának a fele lehet. A próbaidő tartamát a pályakezdőnél a gyakornoki időt figyelembe véve kell számítani. A próbaidő alatt a kormányzati szolgálati jogviszonyt bármelyik fél indokolás nélkül haladéktalanul megszüntetheti, de a meghosszabbításra nincs lehetőség.

6.3.4. Kinevezés⁵⁴

A kormányzati szolgálati jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával létesül. A kormányzati szolgálati jogviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre jön létre, ha erről máshogy nem rendelkeznek. A kinevezést és a kinevezés elfogadását írásba kell foglalni. A határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony időtartamát naptárilag vagy más megfelelő módon kell megállapítani. Az efféle kinevezés kormánytisztviselőjét iskolai végzettségének és a kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idejének arányosan kell besorolni. Fontos és bizalmas munkakörre kinevezni a köztisztviselőt csak akkor lehet, ha a munkakörre megszabott, az állami élet és a nemzetgazdaság jogszerű működéséhez nélkülözhetetlen biztonsági feltételeknek eleget tesz, és erről írásban nyilatkoznia is kell, valamint arról, hogy hozzájárul ahhoz, hogy

⁵⁴http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 5.

ezt az illetékes nemzetbiztonsági szolgálat ellenőrizheti. Ha ezek alól kibújik, akkor őt ilyen munkakörre nem lehet kinevezni.

6.3.4.1. A kinevezési okmányoknak tartalmaznia kell a kormánytisztviselő

- *„besorolásának alapjául szolgáló besorolási osztályt, besorolási és fizetési fokozatot,*
- *illetményét, annak a besorolása szerinti alapilletményéhez viszonyított beállási szintjét,*
- *munkakörét és meghatározott feladatkörét,*
- *munkavégzésének a helyét,*
- *előmeneteléhez előírt kötelezettségeket, valamint*
- *kormányzati szolgálati jogviszonya kezdetének napját.*”⁵⁵

A kinevezési okmányhoz csatolni kell a kormánytisztviselő munkaköri leírását. A leírás elkészítésnek lényegi szándéka a rendszeresen, ismétlődő jelleggel bonyolítandó tevékenységek, tevékenység elemeinek rögzítése, rendszerezése, a munkakörök egymástól való elhatárolása, a munkakör jellemzőinek, feltételeinek megszabása. Az elkészítéséért és kiadásáért a munkáltatói jogkör gyakorlója felel. A munkaköri leírás megfogalmazásánál figyelemmel kell lenni arra, hogy az mindenki számára egyértelmű és közérthető legyen. Alapelvárás a rövideg és tömörség, amely a megfelelő mennyiségű tájékoztatást tartalmazza a munkakőről. A közzolgálati tisztviselő és a munkáltató a kinevezés elfogadása és a jogviszony kezdetének napja közötti időközben nem mutathatnak olyan magatartást, amely a jogviszony létrejöttét megakadályozza.

6.3.4.2. Érvénytelenség megállapításának eshetőségei⁵⁶

- Ha a kinevezés érvénytelenségét a munkába lépés előtt állapítják meg, akkor az érvénytelenséget előidéző ok megszüntetéséig a kormánytisztviselő nem kaphat munkát.
- Ha az érvénytelenség oka a munka megkezdése után derül ki, akkor a kormánytisztviselőt az érvénytelenség orvoslásáig a munkavégzéstől el kell tiltani.

⁵⁵http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 5.

⁵⁶http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 5.

Az általános követelmények mellett a különös alkalmazási feltételeket jogszabály, illetőleg jogszabály felhatalmazása alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója állapíthatja meg, így többet között az alábbiakat:

- iskolai végzettséget és szakképzettséget
- szakképesítést,
- munkaköri követelményt,
- gyakorlati idő letöltését,
- egészségi és pszichikai alkalmasságot, képességet

Általános alkalmazási feltételként kell megemlíteni az alábbiakat:

- büntetlen előéletet,
- a cselekvőképességet,
- legalább középiskolai végzettséget,
- magyar állampolgárságot

A közzolgálati tisztviselők erkölcsi fedhetlensége feltétele a közigazgatásnak, mivel a társadalomnak érdeke, hogy a döntések előkészítését, meghozatalát, valamint végrehajtását erkölcsileg megtámadhatatlan közzolgálati tisztviselők végezzék, így a büntetlen előélet joggal megkövetelhető. A közzolgálatot létesíteni kívánó illetőnek a kinevezése előtt hatósági bizonyítvánnyal kell büntetlen előéletét igazolnia, melyre 15 munkanap áll rendelkezésére (ez a határidő azonban kimenthető okból hosszabb is lehet). Ha a közzolgálati tisztviselő nem tesz eleget az igazolási kötelezettségének, illetve nem tudja bizonyítani, hogy a kötelezettség elmulasztása menthető ok következménye, továbbá ha kiderül, hogy büntetett előéletű, illetve foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll, akkor a munkáltató köteles a jogviszonyt azonnali hatállyal megszüntetni. Amennyiben emiatt szűnik meg a közzolgálati tisztviselő jogviszonya, akkor felmentési idő és végkielégítés nem illeti meg. A döntés okáról és jogkövetkezményeiről értesíteni kell a közzolgálati tisztviselőt.

6.3.4.3. A kinevezés módosítása

A kinevezés tartalmát módosítani csak az államigazgatási szerv és a kormánytisztviselő közös megegyezésével lehet a jelenleg hatályos szabályozásba foglaltak szerint. A törvény azonban felsorol olyan eseteket is, amikor nem szükséges a kinevezés-módosításhoz a közös megegyezés.

Nem kell a közszolgálati tisztviselő beleegyezése:

- a fizetési fokozatban történő előrelépés esetén, illetményének a Kttv. szerinti megállapításakor (mivel törvény írja elő),
- a közszolgálati tisztviselő előmeneteléhez előfeltételt képező vizsgakötelezettség Kttv. szerinti megállapításakor,
- a munkavégzés helyének kizárólag a település területén belüli megváltoztatásakor (amennyiben az új munkahely és a lakóhely között - tömegközlekedési eszközzel - történő oda- és visszautazás ideje naponta a két órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő kormánytisztviselő esetében a másfél órát nem lépi túl és a közszolgálati tisztviselőre nézve elsősorban a beosztására, besorolására, egészségi állapotára vagy családi körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel nem jár.),
- ha a munkakör megváltoztatása indokolja a kinevezés módosítását (az új munkakör meg kell feleljen a közszolgálati tisztviselő iskolai végzettségének, szakképzettségének vagy szakképesítésének, szakmai tapasztalatának és a közszolgálati tisztviselőre nézve elsősorban a beosztására, besorolására, egészségi állapotára vagy családi körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel nem jár.)

6.3.5. Vagyonyilatkozat tételi kötelezettség a közszolgálatban⁵⁷

Az alapvető jogok és kötelességek pártatlan és elfogulatlan érvényesítése, valamint a közélet tisztaságának biztosítása és a korrupció megelőzése érdekében vagyonyilatkozat tételi kötelezettsége van a köztisztviselőnek. Vagyonyilatkozat tételi kötelezettségének az tesz eleget, aki valós tartalmú vagyonyilatkozatot ad.

⁵⁷http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0700152.TV Letöltés dátuma: 2015. május 6.

Két példányban kell kitölteni és a kötelezett által valamennyi oldalán aláírva példányonként külön-külön zárt borítékba kell rakni.

6.3.5.1. Vagyonynyilatkozat tételére kötelezettek köre

A vagyonynyilatkozatra az köteles, aki a közszolgálatban áll és javaslattételre, döntésre vagy ellenőrzésre jogosult (pl.: közigazgatási hatósági vagy szabálysértési ügyben, közbeszerzési eljárás során). A vagyonynyilatkozat-tételi kötelezettség alapjául szolgáló munkakört, beosztást, vagy feladatkört betöltő kötelezett a vagyonynyilatkozat-tételi kötelezettséget a kinevezését, megbízását vagy vele más szerződéses jogviszony létesítése utáni 30 napon belül teljesíteni köteles.

6.3.5.2. A vagyonynyilatkozat-tételi kötelezettségnek köteles eleget tenni az érintett

- vagyonynyilatkozat tételi kötelezettséget megalapozó jogviszony, beosztás létrejötte, munka-, vagy feladatkör betöltése érdekében azt megelőzően (nem kell nyilatkozatot tenni a közszolgálatban álló személy beosztásának, munka-, vagy feladatkörének megváltozása, továbbá jogviszonyának megszűnése és egyidejűleg új jogviszony létesítése esetén, ha a korábbi és az új jogviszony, beosztás, munka-, vagy feladatkör is vagyonynyilatkozat tételi kötelezettséget alapoz meg),
- a vagyonynyilatkozat tételi kötelezettséget megalapozó jogviszony, beosztás, munka-, vagy feladatkör megszűnését követő tizenöt napon belül (nem kell nyilatkozatot tenni a közszolgálatban álló személy foglalkoztatására irányuló jogviszony áthelyezéssel történő megszűnésekor, feltéve, hogy az áthelyezés vagyonynyilatkozat tételi kötelezettséggel járó munkakörbe, illetve feladatkörbe történik).

6.3.5.3. A vagyonynyilatkozat tartalma

- *„a kötelezett nevét, születési helyét és idejét, anyja nevét, lakcímét, valamint a munkáltatójára vonatkozó adatokat,*
- *a kötelezettel egy háztartásban élő hozzátartozójának nevét, születési helyét és idejét, anyja nevét,*

- *a kötelezett és a vele egy háztartásban élő hozzátartozója jövedelmi, érdekeltségi és vagyoni viszonyaira vonatkozó adatokat.*⁵⁸

6.3.5.4. Az őrzésért felelős személy ellenőrzési eljárást folytathat le

- a jogviszony, beosztás, munka- vagy feladatkör megszűnésétől számított egy éven belül,
- ha a kötelezett vagyoni helyzetéről érkezik bejelentés, miszerint alapos a gyanúja, hogy vagyongyarapodása a nyilatkozattételi kötelezettségét megalapozó jogviszonyából, illetve az őrzésért felelős által ismert egyéb törvényes forrásból származó jövedelme alapján nem igazolható.

Amennyiben a vagyonnyilatkozat-tételi kötelezettségének nem tesz eleget, azt megtagadja, a vagyonnyilatkozat tételi kötelezettséget megalapozó megbízatását vagy jogviszonyát meg kell szüntetni. A jogviszony megszűnésétől számított három évig közszolgálati jogviszonyba újra nem kerülhet.

6.3.6. Közszolgálati dolgozók előmenetele a besorolásban⁵⁹

A közszolgálati dolgozók előmenetelét két csoportba tudjuk besorolni. I. besorolási osztályba tartoznak a felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselők, a II. besorolási osztályba pedig a középiskolai végzettségű kormánytisztviselők sorolhatóak. Azonban nem elegendő a felsőfokú iskolai végzettség megszerzése, a magasabb osztályba soroláshoz szükséges még az is, hogy a felsőfokú iskolai végzettség az ellátott feladatkör szempontjából szakirányú legyen, azaz képesítést jelentsen.

Az I. besorolási osztályba való átsorolás megtörténhet, amennyiben a köztisztviselő a felsőfokú szakirányú iskolai végzettség megszerzését igazolni tudja. Ezen kívül a besorolásnál figyelembe kell venni a kormányzati jogviszony időtartamát, ami alapján különböző fizetési fokozatokba kerülhet a köztisztviselő.

A kormánytisztviselő a kormányzati szolgálati jogviszonya okán havonta illetményt kaphat. Az egyes osztályok emelkedő számú fizetési fokozataihoz növekvő szorzószámok kapcsolódnak.

⁵⁸http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0700152.TV Letöltés dátuma: 2015. május 6.

⁵⁹http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

A szorzószám és az illetményalap szorzata adja az egyes osztályok különböző fokozataihoz tartozó alapilletményt. Az illetmény az előbbieken megállapított alapilletményből, valamint illetménykiegészítésből és illetménypótlékból áll.

A következő két táblázat az illetményrendszer besorolási osztály szerinti csoportosítását mutatja be.

2. táblázat: I. Besorolási osztály (felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselők)

Besorolási fokozat megnevezése	Fizetési fokozat	Kormányzati szolgálati jogviszony időtartama (év)	Szorószám
Gyakornok	1	0-1	3,1
Fogalmazó	2	1-2	3,2
	3	2-3	3,3
Tanácsos	4	3-4	3,5
	5	4-6	3,7
	6	6-8	3,9
Vezető-tanácsos	7	8-10	4,2
	8	10-12	4,4
	9	12-14	4,6
	10	14-16	4,8
Főtanácsos	11	16-19	5,1
	12	19-22	5,2
	13	22-25	5,3
Vezető-főtanácsos	14	25-29	5,6
	15	29-33	5,7
	16	33-37	5,8
	17	37 év felett	6,0

Forrás: 2011. évi CXCV. törvény 1. számú melléklet⁶⁰

⁶⁰http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

3. táblázat: II. Besorolási osztály (középiskolai végzettségű kormánytisztviselők)

Besorolási fokozat megnevezése	Fizetési fokozat	Kormányzati szolgálati jogviszony időtartama (év)	Szorózszám
Gyakornok	1	0-2	1,79
Előadó	2	2-4	1,9
	3	4-6	2,0
	4	6-8	2,2
	5	8-10	2,25
	6	10-12	2,3
Főelőadó	7	12-15	2,5
	8	15-18	2,6
	9	18-21	2,65
	10	21-24	2,7
	11	24-27	2,8
	12	27-29	2,85
	13	29-31	2,9
Főmunkatárs	14	31-33	3,3
	15	33-35	4,0
	16	35-37	4,2
	17	37 év felett	4,4

Forrás: 2011. évi CXCV. törvény 1. számú melléklet⁶¹

⁶¹http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015.május 9.

Dolgozatomban bemutatom az illetményrendszeren belüli besorolási osztályok összehasonlítását. Ezt egy összehasonlító tábla keretében elemezném.

4. táblázat: Alapilletmény rendszer szerinti összehasonlítás

Kormányzati szolgálati jogviszonyban töltött idő	Alapilletmény az I. besorolási osztályban (Ft)	Alapilletmény a II. besorolási osztályban (Ft)	Különbözet (Ft)
1 év	123 680	69 184	54 497
5év	143 005	77 300	65 705
10év	170 060	88 895	81 165
15év	185 520	100 490	85 030
20év	200 980	102 423	98 558
25év	216 440	108 220	108 220
30év	220 305	112 085	108 220
35év	224 170	162 330	61 840
40év	231 900	170 060	61 840

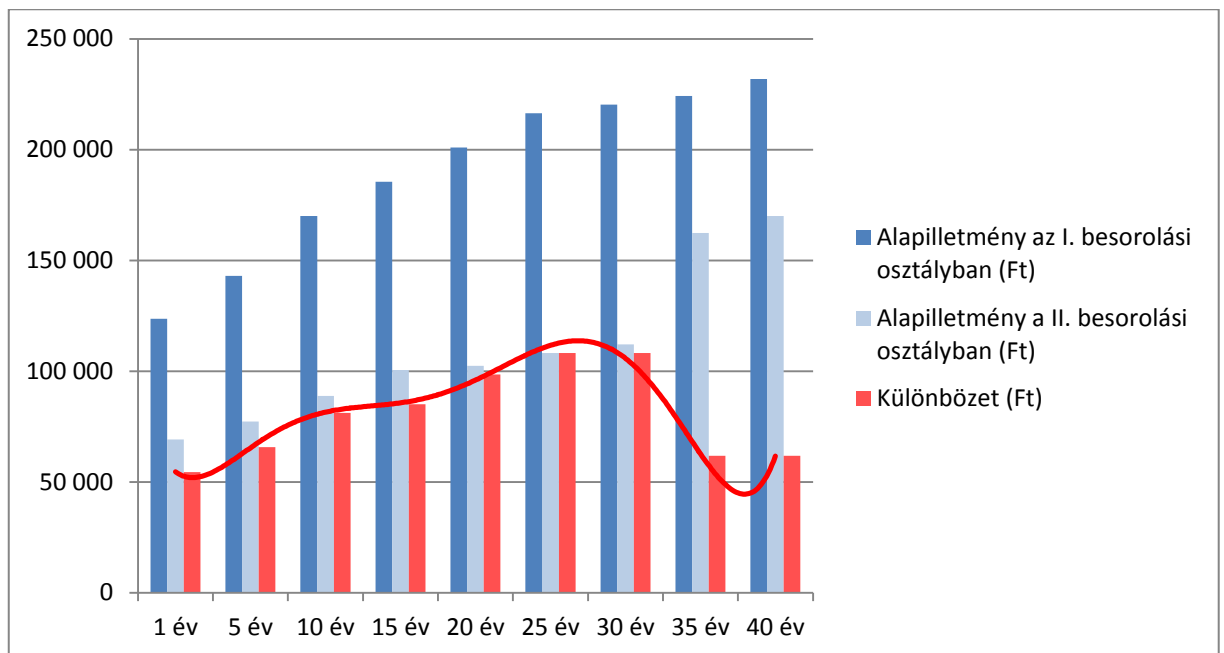
Forrás: saját ábrázolás, saját szerkesztésű ábra a 2011. évi CXCV. törvény és a törvény 1. számú mellékletének adatai alapján⁶²

Az első évnél az I. besorolási osztályhoz tartozó alapilletmény, a 123 680 Ft, az illetményalap (38 650 Ft) és az első táblázatban az első évhez tartozó szorzószám összege. Az első évnél a II. besorolási osztályhoz tartozó alapilletmény, a 69 184 Ft, ami az illetményalap (38 650 Ft) és a második táblázatban az első évhez tartozó szorzószám összege. Az alapilletmények közötti különbség, 54 497 Ft, ami jól mutatja, hogy milyen nagy különbséget okoz az, hogy felsőfokú iskolai végzettséggel vagy csak középiskolai végzettséggel rendelkezik-e a kormánytisztviselő. A különbség az illetmények között, mint azt a táblázat is jól mutatja, egyre növekszik, majd 35 munkában töltött év után a helyzet kicsit realizálódni látszik.

⁶²http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

A különbség változását egy grafikon segítségével ábrázolom.

2. ábra: Az alapilletmények különbözetei



Forrás: saját ábrázolás, saját szerkesztés a 4. táblázat adataiból

6.3.7. Képzés, továbbképzés a közszolgalatban⁶³

A kormánytisztviselők előmeneteli rendszerében fontos szereppel bír a képzés és továbbképzés szükségessége, amelyen a részvétel lehet kötelező vagy önkéntes.

A kötelező továbbképzéseket a jogszabály írja elő az előbbre jutáshoz (pl. alapvizsga, szakvizsga), vagy az államigazgatási szerv teszi kötelezővé a megjelenést. A képzéssel, továbbképzéssel és ezek fejlesztésével kapcsolatos feladatokat a **Nemzeti Közszolgalati Egyetem** végzi. Az Intézmény ezen kívül ellátja a közszolgalati továbbképzési és vezetőképzési programok kivitelezéséhez kapcsolódó feladatokat, valamint a továbbképzési programok minőségügyi elvárásainak biztosításával összefüggő feladatokat.

Az Egyetem tervszerűen és rendszeresen ellátja a továbbképzések során közreműködő oktatók és vizsgáztatók szakmai, oktatás-módszertani és felnőtt-oktatói továbbképzését.

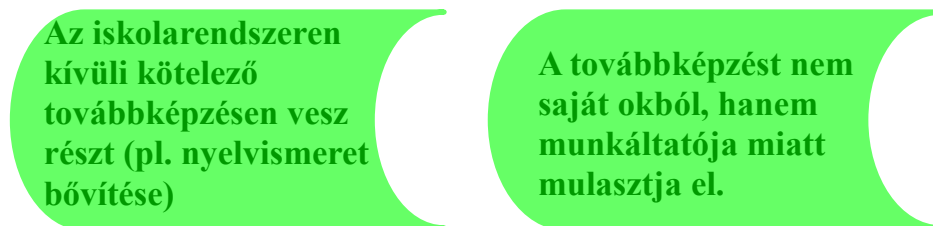
⁶³http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

A részvételnél megjelenő feltételek biztosításáért az államigazgatási szerv felel. Ezen kívül a kormánytisztviselő költségeit (pl. utazási és vizsgaköltség), valamint az előírt továbbképzés és az ezzel összefüggő vizsgakötelezettség elvégzése miatt kieső munkaidőre járó illetményt is meg kell fizetnie. A kötelező továbbképzésben való részvétel miatt a kormánytisztviselő felmentést kap munkája alól.

A továbbképzés költségeit vissza kell térítenie a köztisztviselőnek, ha

- továbbképzést elmulasztja és ennek okáról ő tehet,
- az előírt követelményeknek nem tesz eleget,
- „*kormányzati szolgálati jogviszonya hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel, vagy méltatlanság miatti felmentéssel megszűnik*”⁶⁴,
- a jogviszonya azért szűnik meg, mert a fontos és bizalmas munkakörbe történő áthelyezéséhez nem járul hozzá.

3. ábra: A kormánytisztviselők vissza nem térítendő költségei



Forrás: saját ábrázolás

Az önkéntes továbbképzésben részt vevő kormánytisztviselő megbecsülése és támogatása végett az államigazgatási szerv vele tanulmányi szerződést létesíthet. A kormánytisztviselőnek az államigazgatási szerv engedélyét kell kérni a munkaidejét érintő képzésben való részvételhez. Amennyiben az engedélyt megkapja, úgy tanulmányi célú mentesítésben részesül (amelyet főszabály szerint le kell dolgoznia), amelynek idejére mentesül a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettség alól és mindemellett illetményét megkapja.

A tanulmányok folytatásához szükséges időre jár a mentesítés, amelynek mértéke:

- az iskolai foglalkozáson való részvétel időtartamát az oktatási intézmény által kibocsátott igazolással állapítja meg a munkáltató,

⁶⁴http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

- a vizsgák teljesítéséhez vizsgánként négy munkanap,
- diplomamunka megírásához tíz munkanap.

A polgármester és a helyi önkormányzati képviselő is részt vehet a képzéseken. Ezeknek a költségvetési forrását azonban a helyi önkormányzat köteles biztosítani.

6.3.8. Minősítés (értékelés) a közzolgálatban

A közigazgatásban történő teljesítményértékelés reformálása a **Magyary Program** által kiírt közzolgálati életpálya egyik fontos részét képezi. A 2008-ban elindult TÉR még koncepciótlan volt és ellentmondásokba ütközött, főként a zárt karrierrendszer területén.⁶⁵ Az értékelés évente két alkalommal történik, elektronikus formában, egy közös módszertani alapokon nyugvó rendszer segítségével.⁶⁶ A kormánytisztviselő munkában nyújtott teljesítményét a munkáltatói jogkör gyakorlója mérlegelési jogkörében meghatározott módon írásban értékeli. Ennek az értékelési formának vannak kötelező és ajánlott elemei. Legalább kettő teljesítményértékelés eredménye a kormánytisztviselő minősítését együttesen szolgáltatja.⁶⁷ Az értékelésben kapott eredmény legfőbb célja, hogy megállapítsa, hogy a közzolgálati tisztviselő milyen mértékben és milyen eredménnyel járult hozzá a szervezet céljainak eléréséhez, illetve a személyzetfejlesztést szolgálják. Az eredmény tehát lehetőséget nyújt majd a fejlesztésre (képzések, továbbképzések, vezetőképzések), a tehetségmenedzsment alkalmazásra, az életpálya tervezésére, illetve a jogkövetkezmények érvényesítésére (pl.: jutalmazás), ugyanakkor alapot adhat a nem megfelelő munkavégzés szankcionálására, a felelősségre vonására is.⁶⁸ A teljesítményértékelést alapul véve jutalom fizethető.⁶⁹

⁶⁵ Dr. Kiss Norbert: "Aki a hazát szereti egy végzetet szeret" Értékek és elvek a közigazgatási személyzetpolitikában. In: Új Magyar Közigazgatás. 2010. november 3. 3.évf.11.sz. 39.o

⁶⁶ <http://www.hrportal.hu/hr/uj-teljesitmenyertekelesi-rendszert-vezet-be-a-kozigazgatas-20130704.html> Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁶⁷ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁶⁸ <https://ter.gov.hu/portal/> Letöltés: 2015. április 26.

⁶⁹ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

6.3.9. A munkáltatói jogkör gyakorlása⁷⁰

A köztisztviselőket érintő munkáltatói jogokat a közigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője, valamint a képviselőtestület gyakorolja. Vezetői munkakört betöltő köztisztviselőre átruházható a jogkör gyakorlása, azonban ez csak írásban történhet meg. Ennek oka, hogy általános szabályként érvényesülnie kell annak, hogy minden lényeges jognyilatkozat írásba legyen foglalva. Az alaki kötöttség megsértése érvénytelenséggel jár. A Törvény az átruházás lehetőségét ki is zárhatja. A már egyszer átruházott munkáltatói jogkör tovább már nem ruházható.

6.3.9.1. Az alapvető munkáltatói jogoknak minősülnek a következők

- a kinevezés
- jogviszony megszüntetés
- illetmény megállapítása
- fegyelmi és kártérítési eljárás megindítása
- fegyelmi büntetés kiszabása

A munkáltatói jog gyakorlásának részletszabályait a szervezeti és működési szabályzat határozza meg.

6.3.9.2. Konkrét esetkörök a munkáltatói jogkör gyakorlására

- A polgármesteri hivatal köztisztviselői felett a munkáltatói jogokat a jegyző gyakorolja azzal a feltétellel, hogy a kinevezéshez, vezetői megbízáshoz, felmentéshez, a vezetői megbízás visszavonásához, a jutalmazáshoz a polgármester egyetértése is kell.
- A Kormányhivatalban a Kormányhivatal alkalmazottai felett a munkáltatói jogokat a kormány megbízott látja el.
- A Kormányhivatalon belül a járásoknál az alkalmazottak felett a munkáltatói jogokat a járásvezető látja el.

Amennyiben a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy gyakorolta, eljárása érvényességét veszti, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot hat hónapon

⁷⁰http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

belül írásban igazolta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a kormánytisztviselő a tényekből jogosan gondolhatta, hogy az eljáró jogosultan járt el. Ez egy újítás, melynek bevezetésének szükségességét mutatja, hogy számos esetben ugyan nem a munkáltatói jogkör gyakorlója adta a munkáltatói utasítást, de az ő tudtával és egyetértésével született a döntés, csupán nem volt abban a helyzetben, hogy személyesen intézkedjen, mert, pl.: külföldön tartózkodott.

6.3.10. Összeférhetetlenség a közszolgálatban⁷¹

Az összeférhetetlenségnek a törvényben meghatározott módon több esetét is vizsgálni, illetve figyelni kell. A közszolgálatban az összeférhetetlenség olyan jelentéssel bír, miszerint aki a közszolgálatban tölt be állást, bizonyos korlátozásokat el kell fogadnia. Az összeférhetetlenség lehet politikai, gazdasági vagy méltatlansági jellegű. A politikai jellegű összeférhetetlenség esetén az elfogulatlan tevékenység biztosítása a cél. Gazdasági jellegű összeférhetetlenség esetén a gazdasági érdekek védelme és a korrupció megelőzése, míg a méltatlanságból eredő összeférhetetlenség esetén az elfogulatlan tevékenység biztosítása a cél.⁷²

6.3.10.1. Az összeférhetetlenség esetei

- A Polgármesteri hivatal vagy közös önkormányzati hivatal köztisztviselője nem lehet az őt foglalkoztató helyi önkormányzatnál helyi önkormányzati képviselő vagy a képviselőtestület bizottságának nem képviselő tagja.
- Illetékes helyi önkormányzat polgármesteri hivatalának vagy közös önkormányzati hivatalának köztisztviselője nem vállalhatja, hogy helyi nemzetiségi önkormányzat elnöke, elnökhelyettese; országos nemzetiségi önkormányzat elnöke, elnökhelyettese, továbbá nemzetiségi önkormányzat képviselője legyen.
- A központi államigazgatási szerv és a fővárosi és megyei kormányhivatal kormánytisztviselője számára nem megengedett, hogy helyi nemzetiségi önkormányzat elnöke, elnökhelyettese; országos nemzetiségi önkormányzat

⁷¹http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁷²http://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=2388:18tetel&catid=290&Itemid=400
Letöltés dátuma: 2015. május 17.

elnöke, elnökhelyettese, továbbá nemzetiségi önkormányzat képviselője legyen.

- A kormánytisztviselő nem végezhet olyan tevékenységet, és nem tanúsíthat olyan magatartást, amely hivatalához méltatlan, vagy amely pártatlan, befolyástól mentes tevékenységét veszélyeztetné. Nem viselhet továbbá tisztséget pártban, párt nevében vagy érdekében közszereplésben nem vehet részt. Végezetül nem lehet gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő, illetve felügyelőbizottsági tag, kivéve, ha a társaságban az állami közvetlen vagy közvetett befolyás mértéke legalább ötven százalék.
- Ha a vezető hozzátartozójának vezetőjével szemben van munkáltatói joga, mert ezzel olyan széleskörű utasítási joga van, amely indirekt módon a hozzátartozó kormánytisztviselő tevékenységét is érintheti.
- A kormánytisztviselő és hozzátartozójának együttalkalmazását tiltja a jogi szabályozás, amennyiben ez által egymással irányítási, ellenőrzési, vagy elszámolási kapcsolatban lennének.
- Nincs összeférhetetlenség az olyan állami befolyás gyakorlása következtében gazdasági társaságban vagy más szervezetben keletkező vezető tisztségviselői, illetve felügyelőbizottsági, audit bizottsági tagság esetén, amelynek alapja az államháztartás, illetve a pénzügyi közvetítőrendszer stabilitásának erősítése miatt hozott állami intézkedés, különös tekintettel az állami tőkeemelésre, kölcsönnyújtásra, kezesség-, illetve garanciavállalásra.

A kormánytisztviselőnek haladéktalanul írásban be kell jelentenie, ha vele szembeni, törvényben meghatározott összeférhetetlenségi okról szerez tudomást, illetve ha kormányzati szolgálati jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzet áll elő. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles az összeférhetetlenség megszüntetésre haladéktalanul írásban felszólítani a kormánytisztviselőt. Ha a kormánytisztviselő az összeférhetetlenségnek a felszólítás kézbesítésétől számított harminc napon belül nem vet véget, akkor kormányzati szolgálati jogviszonya megszűnik. Ha az összeférhetetlenség a kormányzati szolgálati jogviszony fennállása alatt keletkezik, akkor a felek megegyezésének hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg, hogy melyik kormánytisztviselőnek szűnik meg a kormányzati szolgálati jogviszonya.

6.3.10.2. összeférhetetlenség alól mentesítés feltételei

- vezetői munkakört betöltő kormánytisztviselő a munkáltatói jogkör gyakorlójának az előzetes engedélye alapján viselhet egyesületben, érdekképviselői szervezetben, valamint szövetkezetben tisztséget,
- közérdekű önkéntes tevékenységet végezhet,
- alapítvány, közalapítvány kezelő szervezetének tagja, illetve elnöke lehet,
- edzői, versenybírói játékvezetői tevékenységet végezhet,
- tanszékvezetői tevékenységet végezhet,
- felügyelő bizottsági tag lehet, állami alapító vagy az általa létrehozott szervezet által önállóan, vagy más állami alapítóval, állami alapító által létrehozott szervezettel vagy államháztartáson kívüli szervezettel közösen alapított (köz) alapítványban,
- felsőoktatási intézmény, oktatási feladatokat is elvégző belső szervezeti egységének vezetője,
- a jegyző a másik jegyző helyettesítésének céljából további egy közszolgálati jogviszonyt létesíthet.

6.3.11. A közszolgálati jogviszony megszűnésének esetei⁷³

A megszűnésnek két fő csoportját ismerteti a törvény, nevesítve a jogviszony megszűnést és a jogviszony megszüntetést. A megszűnés azt jelenti, hogy a jogviszony alanyainak akaratától független egyéb jogi tények (pl. halál, kinevezésben foglalt határozott idő lejárt, stb.) miatt szűnik meg a közszolgálati jogviszony, a jogviszony megszűnése a jogviszony alanyai akaratának nézetére (pl. munkáltatói felmentés, kormánytisztviselő lemondása, stb.) vezethető vissza.

Az alábbi táblázat a megszűnés és a megszüntetés jogcímeit tartalmazza.

⁷³http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

5. táblázat: A megszűnés és megszüntetés a Kttv. alapján

Kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének jogcímei	Kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetésének jogcímei
<ul style="list-style-type: none"> ✓ „A kinevezésben foglalt határozott idő lejártá, ✓ A kormánytisztviselő halála, ✓ A törvényben meghatározott esetek, ✓ Az igazságügyért felelős miniszter által vezetett minisztériumba beosztott bíró, illetve ügyész minisztériumi beosztásának megszűnése, ✓ A 70. életév betöltése, ✓ A prémiumévek programban történő részvétel, illetőleg különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint, ✓ Az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése, ✓ A kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztása, illetve kinevezése, ✓ Hivatalvesztés fegyelmi büntetés, ✓ Az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésével és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati idő megszerzése, ✓ Állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél vagy az Európai Unió szerveinél történő jogviszony létesítése.”⁷⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ „Közös megegyezés ✓ Áthelyezés közigazgatási szervek között, illetve a közalkalmazotti vagy hivatásos szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó szervekhez ✓ Lemondás ✓ Felmentés ✓ Próbaidő alatt azonnali hatállyal”⁷⁵

⁷⁴ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁷⁵ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

6.3.11.1. A megszűnés eseteinek kicsit részletesebb bemutatása esetjogi vetületben

6.3.11.1.1. A kinevezésben foglalt határozott idő lejártá

A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnik a határozott idejű kinevezés utolsó napja után egy nappal. A határozott időtartamú foglalkoztatás létesítése általában a munkáltató érdekei miatt köttetik, hiszen ez által lehetőség nyílik az átmeneti munkaerőhiány pótlására, távol lévő kormánytisztviselő feladatkörének elvégzésére. Amennyiben a határozott idő letelik a kormányzati szolgálati jogviszony egyéb intézkedések nélkül megszűnik. A munkáltató értesítheti a munkavállalót előzetesen a megszűnésről, de erre nem kötelezhető. Amennyiben a kormánytisztviselő a kinevezés lejártát követően legalább egy munkanapot, közvetlen vezetője tudtával tovább dolgozik, akkor sem alakul át határozatlan idejűvé a jogviszony.

6.3.11.1.2. A kormánytisztviselő halála

A kormánytisztviselő halála a foglalkoztatási jogviszony megszűnéséhez vezet, hiszen a személyes munkavégzés alkalmá már nem áll fenn. A jogviszony a halál bekövetkezésének napján szűnik meg. Az örökös a kormánytisztviselőnek azokat a vagyoni jogait kapja meg, amelyek öröklés tárgyai lehetnek (pl. a halál időpontjáig járó ki nem fizetett illetmény vagy egyéb juttatás).

6.3.11.1.3. A törvényben meghatározott esetkörök

Automatikusan megszűnik a közzolgálati tisztviselő jogviszonya:

- amennyiben a törvényi előírások szerinti összeférhetlenség a felszólítástól számított 30 napon belül nem kerül megszüntetésre,
- ha a közzolgálati tisztviselő a közigazgatási alapvizsga kötelezettségének a megadott határidőig nem tesz eleget,
- amennyiben a közigazgatási szakvizsga nélküli közzolgálati tisztviselő vezetői kinevezést kap és a szakvizsgát a vezetői kinevezéstől számított két éven belül neki felróható okból nem teljesíti,
- ha a kinevezésekor közigazgatási szakvizsgával nem rendelkező jegyző a közigazgatási szakvizsgát a kinevezésétől mért egy éven belül nem teljesíti,

- ha a kormányzati ügykezelő, vagy a közszolgálati ügykezelő a jogviszony keletkezésétől számított egy éven belül az ügykezelői alapvizsgát nem teljesíti,
- amennyiben a jogszabály által meghatározott fontos és bizalmas munkakörben foglalkoztatott köztisztviselő nem felel meg a biztonsági feltételeknek, és nyilatkozik arról, hogy a fontos és bizalmas munkakörrel együtt járó kötelezettségeknek nem akarja kitenni magát,
- a jogviszonyváltásnál az átadás alkalmával, ha az átvevő munkáltató a vonatkozó jogállási törvény rendelkezései alapján nem létesíthet kormányzati szolgálati, közszolgálati, közalkalmazotti jogviszonyt, illetve munkaviszonyt az átadással érintett közszolgálati tisztviselővel,
- a községi jegyző esetében, ha átmeneti felmentést kapott azért, hogy bővítse tudását, az előírt képesítés megszerzésére irányuló tanulmányait a kinevezéstől számított két éven belül nem fejezi be.

6.3.11.1.4. A 70. életév betöltése

A jogalkotó a közszolgálat személyi állományának előregedési folyamatának fékezése és a fiatalok pályára kerülésének segítésére állapította meg az említett életkort a közszolgálati tevékenység folytatásának határaként. Az említett életkorra vonatkozó korlát felmentéséről a miniszterelnök dönthet, ha a külszolgálathoz kapcsolódó képviselővezetői megbízáshoz szükséges a kormánytisztviselői kinevezés. Az érintett kormánytisztviselő öregségi nyugdíjban részesül.

6.3.11.1.5. Az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésével és az öregségi teljes nyugdíjhoz szükséges szolgálati idő megszerzése

Nem szűnik meg a kormánytisztviselő jogviszonya, ha kérvényezi a továbbfoglalkoztatását, és hivatali érdek alapján a munkáltató a jogviszony megtartása mellett dönt. A kormánytisztviselő köteles bemutatni a munkáltatónak az öregségi nyugdíj megállapításához szükséges, a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv külön jogszabály szerinti határozatát. A más jogcímen történő nyugdíjazást (nők esetében a 40 év szolgálati jogviszony megszerzésére való tekintettel, kérelemre történő nyugdíjazását) felmentési jogcímenek kell tekinteni.

6.3.11.1.6. A prémiumévek programban történő részvétel, illetőleg különleges foglalkoztatási állományba helyezés esetén az erre vonatkozó külön törvény szabályai szerint

A program alapvető törekvése az volt, hogy az elbocsátással szemben lehetőséget adjon a több évtizedes foglalkoztatási jogviszonnyal rendelkező és a nyugdíjkorhatárhoz közel álló tisztviselőnek, és a legalább 10 év közszolgálati jogviszonyként elismert idővel rendelkező egyének munkaerő piacon történő elhelyezkedését segíti. Aki a lehetőséggel él, vállalnia kell a határozatlan idejű jogviszonya határozott idejűvé alakítását. Amennyiben a prémiumévek programban szereplő legkésőbb a program huszonnegyedik hónapjára járó juttatásának kifizetését megelőzően munkaviszonyt hoz létre, akkor a huszonnegyedik hónapig hátralévő időre járó juttatást, és az őt megillető felmentési időből a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára járó díjazás és végkielégítés együttes összegét legkésőbb a foglalkoztatási jogviszony megszűnésekor ki kell fizetni. Ilyen egyösszegű kifizetés nem kapható, ha legalább 50 %-os állami, önkormányzati részesedéssel működő nonprofit szervezettel lép munkaviszonyba.

6.3.11.1.7. Az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése

Amennyiben jogutód nélkül szűnik meg az államigazgatási szerv, úgy a közigazgatási szervnél foglalkoztatott közszolgálati tisztviselők jogviszonya is megszűnik, amennyiben erről az alapító dönt. Hiába szűnik meg a szerv jogutód nélkül, az érintett munkatársak részére annak megfelelő összeget köteles a munkáltató kifizetni, amely felmentése esetén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére járó illetményének felel meg, kivéve, ha arra amúgy sem lenne jogosult.

6.3.11.1.8. A kormánytisztviselő politikai vezetővé történő megválasztása, illetve kinevezése

A kormánytisztviselő jogviszonya megszűnik, ha politikai vezetővé válik (miniszterelnök, miniszter, államtitkár). Ebbe az esetkörbe nem tartozik bele a szakmai vezetővé (közigazgatási államtitkárrá, helyettes államtitkárrá) történő kinevezés.

6.3.11.1.9. Hivatalvesztés fegyelmi büntetés

A hivatalvesztés büntetése azt is eredményezi, hogy a közsolgálati tisztviselő három évig nem alkalmazható a közigazgatásban.

6.3.11.1.10. Állam- vagy kormányközi nemzetközi szervezetnél vagy az Európai Unió szerveinél történő jogviszony létesítése

Az uniós közigazgatási szervezetnél vagy más nemzetközi szervezetnél pályázat alapján jogviszonyt létesítő kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonya főszabály szerint a jogviszony létesítést megelőző napon szűnik meg, de a felek megállapodhatnak ettől eltérően is.

A kormánytisztviselő jogviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) feladatkörét a meghatározott rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni. A jogviszony megszüntetésekor, illetve megszűnésekor az utolsó munkanapon, de legkésőbb tizenöt napon belül, a kormánytisztviselő számára az őt illető illetményét, járandóságait teljesíteni kell.

6.3.12. A közsolgálati jogviszony megszüntetése felmentéssel⁷⁶

A kormányzati szolgálati jogviszony megszüntethető:

- a felek közti megegyezés alapján,
- áthelyezéssel a közigazgatási szervek között,
- tartós külszolgálat miatt,
- a próbaidő alatt azonnali hatállyal,
- lemondással,
- **felmentéssel.**⁷⁷

A törvény két csoportra osztja a felmentést kiváltó okait. Az egyik csoportban a felmerülő okok miatt a felmentés lehetőségként jelenik meg, de nem kötelező. A másik csoportba azok az okok kerültek, amelyek bekövetkezése nyomán kötelező a felmentés. Csoportosíthatunk azonban másféleképp, így is kettő csoportba lehet

⁷⁶http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁷⁷http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 9.

besorolni a felmondás típusait. Az egyik, amikor szervezeti okok miatt következik be a felmentés (pl. létszámcsökkentés, feladat megszűnés, átszervezés), a másik eset, amikor a tisztviselő személyével összefüggő okok miatt kerül sor a felmentésre (pl.: hivatalra való méltatlanság, nem megfelelő munkavégzés, egészségügyi alkalmatlanság, egyoldalú munkakör módosítás, nyugdíjasnak minősülés, bizalomvesztés, nők esetében a 40 év szolgálati jogviszony megszerzésére való tekintettel, kérelemre történő nyugdíjazás esetén). A közszolgálati tisztviselő jogviszonyának megszüntetéséről írásban kell a munkáltatónak rendelkezni, amelyben egyértelműen meg kell határozni a felmentés jogcímét és indokát (kivéve, ha nyugdíjasnak minősülés miatti mentik fel az érintettet). Fontos, hogy a felmentés indoka valós és okszerű legyen. Az egészségügyileg nem megfelelő kormánytisztviselő felmentése nem lehet automatikus. A munkáltató a kormánytisztviselő egészségügyi okból történő felmentése előtt köteles a munkavállalónak más munkakört felajánlani, aminek meg kell felelnie az érintett képzettségének, besorolásának és egészségügyi állapotának is. Amennyiben felajánlható munkakör nincs, vagy a kormánytisztviselő számára a felajánlott munkakör nem elfogadható, a munkáltató köteles őt felmenteni. Amennyiben a munkáltató nem tud munkakört felajánlani úgy teljes végkielégítésre jogosult az érintett. Azonban, ha a visszautasítás indoka függvényében kerül felmentésre, úgy felezett összegű végkielégítésre lesz csak jogosult. A felmentési idő a lemondási idővel megegyezően két hónap. A munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg a jogviszonyt várandósság, szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, és tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés esetén.

6.3.13. Fegyelmi felelősség a közszolgálatban⁷⁸

Fegyelmi vétség elkövetésével gyanúsítható a kormánytisztviselő, ha kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségét bűnösen megsérti.

⁷⁸http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 6.

6.3.13.1. Fegyelmi büntetések

- a megrovás,
- az előmeneteli rendszerben a várakozási idő bővítése,
- az előmeneteli rendszerben való visszavétele a fizetési fokozatnak,
- az előmeneteli rendszerben való visszavétele a besorolási fokozatnak
- címtől való megfosztás, vezetői beosztásból nem vezetői beosztásba tétel,
- hivatal elvesztése (a legsúlyosabb fegyelmi büntetés, következménye, hogy 3 évig nem alkalmazható államigazgatási szervnél).

6.3.13.2. Fegyelmi vétséget elkövetésének esetei

- a tájékoztatási kötelezettség elmulasztása (amelyet igazolással nem tanúsítja) következtében a munkáltató tudomására jut, hogy a kormánytisztviselővel szemben büntetőeljárás indult és a megalapozott gyanú publikálása is megtörtént,
- a fegyelmi eljárás szabályait úgy kell vonatkoztatni, hogy a kormánytisztviselő a fegyelmi eljárás megindulásától kezdődően kérheti azonnali hatályú felmentését, így végkielégítés nem illeti meg a kormánytisztviselőt,
- a munkáltatói jogkör gyakorlója a kormánytisztviselőt a büntetőeljárás időtartamára állásából felfüggesztheti, melynek idejére illetmény jár, azonban a felfüggesztés megszűntetéséig ennek 50%-át vissza kell tartani.

Fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles az eljárást megindítani, azonban nem jár következménnyel, ha a kötelezettségszegés észrevétele óta három hónap, illetve a fegyelmi vétség bekövetkezése óta három év telt el. Külföldön elkövetett kötelezettségszegés esetén a határidőket a belföldre történő visszaérkezéstől kell számítani. A fegyelmi vétség elkövetője az a kormánytisztviselő, aki a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettségét vétkesen megszegi. A fegyelmi vétség elkövetésének két feltétele van, az egyik a kormányzati szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettség megszegése, a másik a vétkesség. Mind a két feltétel meglétét a munkáltatónak kell bizonyítania. A vétség az előírt magatartásmód megszegése, amely fegyelmi felelősséget von maga után. A vétkesség esetén a kormánytisztviselő nem úgy jár el, ahogy az az adott

helyzetben tőle elvárható lett volna. Ez megvalósulhat szándékosság vagy gondatlanság formájában.

7. Megújuló képzés, továbbképzés, vezetőképzés a közigazgatásban

A 2011. évi CXCV. törvény szabályozza a képzés, továbbképzés témakörét. Eszerint a kormánytisztviselők előmeneteli rendszerében fontos szereppel bír a képzés és továbbképzés szükségessége, amelyen a részvétel lehet kötelező vagy önkéntes. Most viszont egy kicsit más oldalról kívánja megközelíteni a kérdést.

A közigazgatási képzés, továbbképzés témáját általában együttesen tárgyalják, mint a közszolgálat egyik alrendszerét, azonban ezeket a fogalmakat érdemes külön-külön is megnézni. A **képzés** egy olyan iskolarendszerű oktatás, amely a gondolkodási és cselekvési eljárások, jártasságok, készségek kialakítását, képességek kifejlését jelenti, tágabb értelemben jelentése azonban meghatározott életpályára, szakmára, tevékenységi területre vonatkozó elméleti és gyakorlati felkészítés. A képzés a pályára lépés előtt történik. A továbbképzés a közszolgálati munkaviszony ideje alatt történik, és egy átfogóbb képet ad, a meglévő képzettséget egészíti ki, esetleg emeli magasabb szintre gyakorlatorientált, tanfolyamjellegű képzés formájában. Egyes **továbbképzések** vizsgával végződnek, és a megfelelő vizsgaeredmény lehetővé teszi a **besorolásban történő előrelépést** vagy **vezetővé válást**.⁷⁹ A vezetővé válás sok előnnyel és néhány hátránnyal rendelkezik. Előnyként fontos kiemelni a folyamatos fejlődés lehetőségét, az irányítási lehetőséget, a kapcsolati tőke bővülését és a magas bérezést, míg hátrányok közé sorolandó a stressz, a kevesebb szabadidő, működési problémák kezelése, és a visszavonhatóság lehetősége.⁸⁰

⁷⁹ Dr. Belényesi Emese: Közigazgatási Képzések, továbbképzések- oktatás-módszertani kérdések, lehetőségek, Magyar Közigazgatás, Új Folyam, 2011. december, 3. sz., p. 75-89.

⁸⁰ Dr. Belényesi Emese: Karrier a közszektorban vs. szektorfüggetlen vezetői karrier? In.: Új Magyar Közigazgatás, 2013. május, 6.évf.5.sz, p. 8-9.

6. táblázat: A hazai közigazgatási képzések, továbbképzések típusai⁸¹

Közigazgatási képzések	Szakképzés	Középfokú szakképzés (pl.: Hatósági és közigazgatási ügyintéző)
		Felsőfokú Szakképzés (pl. Migrációs ügyintéző)
	Felsőoktatás	Alapképzés (pl.: Igazgatásszervező BA)
		Mesterképzés (pl.: Közigazgatási MA)
		Szakirányú továbbképzés (pl. Közmenedzsment szak)
Közigazgatási továbbképzések	Vizsgával záruló továbbképzések	Közigazgatási alapvizsga felkészítő tanfolyam
		Ügykezelő vizsga felkészítő tanfolyam
		Közigazgatási szakvizsga felkészítő tanfolyam
	Vizsgarendszeren kívüli továbbképzések	Szakmai továbbképzések (pl.: Közigazgatási eljárások)
		Készségfejlesztő tréningek (pl.: Ügykezelés a közigazgatásban)
		Vezetőképzés (pl. Vezetési stílus)

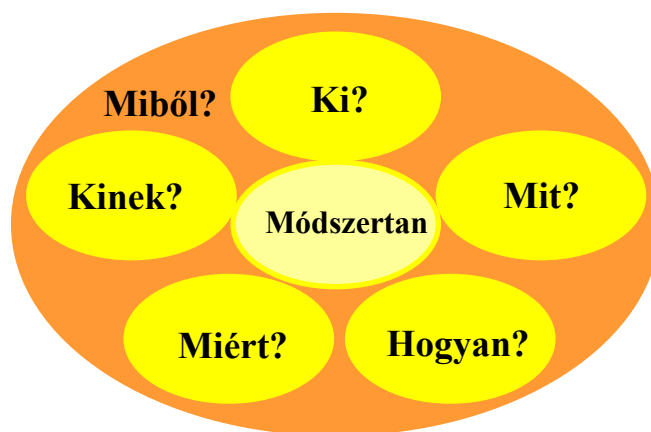
Forrás: Belényesi Emese: Közigazgatási Képzések, továbbképzések- oktatás-módszertani kérdések, lehetőségek című könyvének 78. oldali ábrája

Nagyon fontos azonban az oktatáson kívül az, hogy az oktatás-módszertannal is foglalkozzanak a minél sikeresebb oktatás miatt. A módszertan tervezése során 5 fontos kérdésen kell végig menni, amelyek az alábbiak⁸²:

⁸¹ Dr. Belényesi Emese: Közigazgatási Képzések, továbbképzések- oktatás-módszertani kérdések, lehetőségek, Magyar Közigazgatás, Új Folyam, 2011. december, 3. szám, p. 78.

⁸² Dr. Belényesi Emese: Közigazgatási Képzések, továbbképzések- oktatás-módszertani kérdések, lehetőségek, Magyar Közigazgatás, Új Folyam, 2011. december, 3. szám, p.77-81.

4. ábra: Módszertan



Forrás: saját ábrázolás

A következő táblázat a kérdésekre kapható válaszokat mutatja be.

7. táblázat: A hazai közigazgatási képzések, továbbképzések oktatás-módszertani kérdései⁸³

Kérdések	Közigazgatási képzések	Közigazgatási továbbképzések
Kinek?	Bárkinek	Köztisztviselőknek
Ki?	Egyetemi oktató	Egyetemi oktató és közigazgatási szakember
Miért?	Közigazgatási pályára lépéshez szükséges kompetenciák megszerzéséért	Közigazgatási pályán maradás, előresorolás, a sikeres munkavégzéshez szükséges kompetenciák megszerzéséért
Mit?	Általános és speciális közigazgatási elméleti és gyakorlati tartalmak	Általános és speciális közigazgatási elméleti és gyakorlati tartalmak
Hogyan?	Előadó-központú módszerekkel	Előadó-központú rendszerek mellett résztvevő-központú módszerek segítségével is

⁸³Dr. Belényesi Emese: Közigazgatási Képzések, továbbképzések- oktatás-módszertani kérdések, lehetőségek, Magyar Közigazgatás, Új Folyam, 2011. december, 3. szám, p. 81.

Miből?	Állami támogatásból és hallgatói költségtérítésből	Minisztériumi célirányzatból, pályázati forrásokból és résztvevői hozzájárulásokról
--------	--	---

Forrás: Belényesi Emese: Közigazgatási Képzések, továbbképzések- oktatás-módszertani kérdések, lehetőségek című könyvének 78. oldali ábrája

Az öt fő kérdésen kívül figyelembe kell venni az új feladatokhoz tartozó köztisztviselői magatartást, hozzáállást is. Új feladattal találkozva az ember lehet „lelkes kezdő”, ami azt jelenti, hogy bár mindenre készen áll, de még csak kevésre képes. Ebben a fázisban a képzésben részt vevő munkavállalónak kevés támogatásra, és maximális ismeretre, utasításra és visszajelzésre van szüksége. A sikertelen próbálkozások következtében a kudarcok hatására „kedvesezett kezdővé” válik a munkavállaló. Ebben a fázisban maximális oktatásra és maximális támogatásra van szükség, hogy ne adja fel. Miután nem adta fel és kitartása meghozza gyümölcsét „vonakodó tanulóvá” válik. Ebben a fázisban kevesebb oktatásra van szükség, de még mindig maximális támogatásra. Az utolsó fázis, mikor már csak minimális tanácsokra és támogatásra van szüksége a köztisztviselőnek a „szakértő” fázis.⁸⁴

Fontos továbbá azt is vizsgálni, hogy az adott csoportban ki milyen tudással rendelkezik. Megoldandó probléma tehát a közigazgatási képzések esetében a differenciálás kérdése, tehát az azonos csoportban résztvevők közötti tanulási fokozatbeli különbség kezelése. Ennek teljes mértékű megoldását talán a csoportos órák elhagyása jelentené, ami helyett egyéni órák és coaching lenne a megfelelő módszer.⁸⁵

⁸⁴ Dr. Belényesi Emese: Közigazgatási Képzések, továbbképzések- oktatás-módszertani kérdések, lehetőségek. In.: Magyar Közigazgatás, Új Folyam, 2011. december, 3. szám, p.82.

⁸⁵ Dr. Belényesi Emese: Közigazgatási Képzések, továbbképzések- oktatás-módszertani kérdések, lehetőségek. In.: Magyar Közigazgatás, Új Folyam, 2011. december, 3. szám, p.88.

8. A Nemzeti Közszolgálati Egyetem létrejötte

„Az Országgyűlés olyan egyetemet alapít, amely az eljövendő generációk számára a haza szolgálatának, védelmének, szeretetének és a közjó iránti elkötelezettségnek emblematikus intézménye, a közszolgálati akadémia lesz.”⁸⁶

A Nemzeti Közszolgálati Egyetem (továbbiakban: NKE) megalapítása több okból is szükségessé vált. A közszolgálaton belül a polgári közigazgatás, a rendvédelem, a honvédelem és a nemzetbiztonsági szolgálatok személyi állományában a korábban tapasztaltaknál összehangoltabb és tervezett utánpótlásképzésre lett szükség.⁸⁷ Az új egyetemen olyan fiatalok képzését akarja az állam megvalósítani, akik képesek biztonságossá tenni Magyarországot, akik élethivatásuknak tekintik a köz szolgálatát. Az intézmény megalapítása igazolja, hogy van erő ahhoz, hogy céljait az állam megvalósítsa, és új célokat tűzzön ki. Az Egyetem létrehozásánál a katonai, rendészeti és civil képzés egyesítése úgy történt meg, hogy a karok belső integritása nem károsult. Az Intézmény megalapításával az ország legfőbb célja, hogy az egyetem biztos háttérre lehessen az államnak, különösképp a jó közigazgatás és a jó állam megvalósulásának. Az állam a közösségi érdekérvényesítés, a közösség védelme és az egyéni képességek kibontakoztatásának is a helyszíne, vagyis alappillére a jó életnek. A cél egy erős, méltányos, és tisztelendő állam létrehozása, amely a közérdeket rendeli a magánérdek elé. A minőségi állam megteremtéséhez az emberi minőségbe kell befektetni, ezért olyan fiatalokat akar képezni az állam saját működtetésére, akik a személyes példamutatásukkal, tudásukkal és teljesítményükkel, erkölcsi bátorságukkal és tartásukkal, biztonságosabbá és erősebbé teszik Magyarországot, akik képesek magukat egy fontosabb célnak alárendelni, akik a társadalom előtt hitelesen képviselik a hivatásukat, egyenruhájukat. Történelmi jelentőségű lépést jelent az, hogy a közszolgálat legfontosabb területeire a megalapítással egységes egyetemi rendszerben képeznek embereket.⁸⁸

⁸⁶ <http://rendeszet.hu/folyoirat/2012/1/t%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3-nemzeti-k%C3%B6zszolg%C3%A1lati-egyetem-megalakul%C3%A1s%C3%A1r%C3%B3l-%C3%A9s-m%C5%B1k%C3%B6d%C3%A9s%C3%A9r%C5%91l> Letöltés dátuma: 2015. május 4.

⁸⁷ Jordán Judit: Egyetem a haza szolgálatában. In.: Közszolgálat. 2011. június, 1.évf.1sz.p.13.

⁸⁸ <http://magaryprogram.kormany.hu/megalakult-a-nemzeti-kozszolgالاتi-egyetem> Letöltés dátuma: 2015. május 4.

A Nemzeti Közszerológati Egyetem kiemelt fejlesztési céljai:⁸⁹

- kiépítés a tudományos, doktori szintű képzésnek minden szakterületen,
- „*az állam- és jogtudományon belül, az államtudomány elsőszámú magyarországi szellemi műhelye*”,⁹⁰
- a mindig megújuló oktatói állománnyal nemzetközi szintű gyakorlatorientált képzési rendszer létrehozása,
- a kormányzat részére lényeges alap- és alkalmazott kutatási háttér nyújtása,
- „*a kiemelkedő közigazgatási, rend- és honvédelmi kollégák számára a tudományos szakmai kibontakozás intézményi terepe*”,⁹¹
- a kormányzati elvárások alapján az új kihívásoknak megfelelően világviszonylatban élvonalbeli képzési kínálati elemek definiálása (e-közigazgatás, esélyegyenlőség),
- a komplett államigazgatási személyzet magas színvonalú képzési kiszolgálása (alap és szakvizsgáztatás, továbbképzés),
- Ludovika Campus megvalósítása. A jelmondat érvényesülése fontos szereppel bír: „**A Haza Szolgálatában**”. A karok jelmondatai az adott kar elkötelezettségét és szakmaiságát jelentik. Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar jelmondata: „**A hazáért mindhalálig!**” Közigazgatás-tudományi Kar jelmondata: „**Pro Publico Bono.**” Rendészettudományi Kar jelmondata: „**Sub Lege Libertas.**”

9. A teljesítményértékelés lényege a gyakorlatban

Dolgozatomban bemutattam korábban a közszolgálati jogviszony keletkezése és működése fejezet minősítés (értékelés) a közszolgálatban alfejezet részeként az értékelésről szóló fontos tudnivalókat. A témában azonban mélyebbre ásva, primer kutatásként egy interjú keretében a Zala Megyei Kormányhivatal egyik munkatársával, dr. Horváth Ildikóval beszélgettem. Mint azt a Zala Megyei Kormányhivatal munkatársától megtudtam, a két értékelés időpontját itt is betartják, amelyek a

⁸⁹<http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/d/2c/40000/Magyary%20kozig%20fejlesztési%20program%202012%20A4.pdf> Letöltés dátuma: 2015. május 4.

⁹⁰<http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/d/2c/40000/Magyary%20kozig%20fejlesztési%20program%202012%20A4.pdf> 60. oldal ; Letöltés dátuma: 2015. május 4.

⁹¹<http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/d/2c/40000/Magyary%20kozig%20fejlesztési%20program%202012%20A4.pdf> 60. oldal; Letöltés dátuma: 2015. május 4.

törvényben meghatározott módon június 15. és július 15.-e között és a tárgyévet követően január 1-je és január 31.-e között válnak esedékessé. Kérdezett alanyom feleslegesnek tartja a két értékelési idő intervallumot, mivel úgy gondolja, hogy megyénk kormányhivatalában jó munkakapcsolat alakul ki a vezetők és beosztottai között, így a felmerülő problémákról azonnal tudnak beszélni. Az évi egy értékelést viszont nagyon hasznosnak és fontosnak gondolja, hiszen ez által a köztisztviselő egy átfogó képet kap munkájáról, illetve arról a területről, ahol kicsit többet kellene tennie. Tehát kérdésemre, miszerint előny vagy hátrány-e inkább a rendszer, egyértelműen az előny választ kaptam. Véleményem szerint is fontos, hogy a munkavállalás során az év közben végzett munkáról értékelést kaphassunk, és, hogy ez akár az előrelépés alapját képezze, mivel így ténylegesen, látható módon van nyoma a jó teljesítménynek. Amennyiben viszont kompetenciánk leértékelésre kerül, láthatjuk, hogy az előléptetésért még többet kell tennünk. A rendszer tehát a köztisztviselő részére pozitív visszacsatolást adhat, amely maga után vonhat anyagi ösztönzést, a kimagasló munka jutalmazását vagy adott esetben a feltárt hiányosságok, hibák kijavításához adhat megfelelő kiinduló pontot. A TÉR rendszer elősegíti így a munkaerő szervezését, valamint a munkaerő belső és közszolgálati szervek közötti mozgatását, átjárhatóságát. Továbbá azt is megtudtam, hogy vitás ügyekben, akár bírósági ügyekben az értékelés is fontos „bizonyíték” lehet. „Bár ez a Zala Megyei Kormányhivatal történelmében még nem fordult elő”- mondta el dr. Horváth Ildikó, a Zala Megyei Kormányhivatal teljesítményértékelésének rendszerét kezelő munkatársa. Kérdéseimre kapott válaszok alapján az is kiderült, hogy az értékelés során milyen fontos szempontokon kell végig menni. A vezető kötelezettsége a célkitűzések év elején történő megfogalmazása, megtervezése az értékelt személy bevonásával. A törvény 3-4 teljesítménykövetelést ír kötelezően elő, amit a munkavállalónak meg kell adni. Horváth Ildikó 2014. évre 4 ilyen követelést kapott, amelyek az alábbiak:

- iktatás, főosztály ügyiratforgalmának intézése, leltározása,
- teljesítményértékelési rendszer naprakész vezetése,
- rendkívüli munkavégzés, készenlét nyilvántartásának vezetése,
- határidős ügyirat nyilvántartás vezetése. Humánpolitikai Főosztály szabadságok, egyéb távollétek rendjének koordinálása.

Az értékelő lap 14 különböző értékelendő területet fogalmaz meg, elkülönítve a kompetencia alapú munkamagatartáshoz fűződő különböző részterületeket, így a szakmai professzionális értékelési tényezőket, a rendezettség értékelési tényezőit, a terhelhetőség értékelési tényezőket, a munkaidő értékelési tényezőit, a személyes és szociális kompetenciák értékelési tényezőit. A kérdésekben az értékelő 0-100% között értékelhet. Így 0-40%-ig elfogadhatatlan kategóriába, 41-50%-ig átlag alatti kategóriába, 51-70%-ig megfelelő kategóriába, 70-91%-ig jó kategóriába, 91-100% között pedig kivételes kategóriába sorolható az értékelésre kerülő köztisztviselő. Az 1. számú mellékletben az egyes kategóriák értékeléséhez kapcsolódó pontos leírást is bemutatom, azonban ehhez, a rendszerhez szorosan kapcsolódó néhány alapfogalom ismeretében kell lenni.

- Értékelés:⁹²a köztisztviselő kijelölt tevékenységét értékeli az arra kijelölt személy.
- Értékelt személy:⁹³az a közszolgálati tisztviselő, akinek a teljesítményét törvényben meghatározott szabályok szerint méri és értékeli az értékelő vezető.
- Értékelő vezető:⁹⁴a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy ez a jogkör át is ruházható.
- Fejlesztési célok:⁹⁵az értékelt fejlődését és a munkavégzést együttesen támogató célok.
- Kompetencia:⁹⁶a közszolgálati feladatok ellátásához szükséges tudás, jártasság, készség, képesség, szociális szerep, vagy érték, valamint az alkalmazást segítő személyiségvonások és a hatékonysági motiváció együttese.
- Mérés:⁹⁷az a tevékenység, amikor konkrét eredményeken, határidőkön, mérőszámokon, indikátorokon alapul a teljesítmény megállapítása.
- Minősítés:⁹⁸a tárgyévvel vonatkozó teljesítményértékelési eredményének százalékban megadott számtani átlaga.
- Munkaköri egyéni teljesítménykövetelmény:⁹⁹az értékelt személy munkaköri leírásában megadott állandó, valamint az adott évben aktuálisan felmerülő,

⁹² http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.269316 Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁹³ http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.269316 Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁹⁴ http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.269316 Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁹⁵ http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.269316 Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁹⁶ http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.269316 Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁹⁷ http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.269316 Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁹⁸ http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.269316 Letöltés dátuma: 2015. május 9.

⁹⁹ http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.269316 Letöltés dátuma: 2015. május 9.

időszakosan a munkaköri leírásába bekerülő feladataiból kiválasztott, tárgyévben elvégzendő feladat.

- Teljesítményértékelés:¹⁰⁰ismétlődő vezetői tevékenység, amelynek során az értékelő vezető az értékelt személy részére definiálja a teljesítményértékelés kötelező, valamint ajánlott elemeit, valamint ezeket méri, illetve értékeli és erről az értékelt személy részére érdemi visszajelzést ad.

10. A Karrier Híd program

10.1. A Karrier Híd Programról általánosságban¹⁰¹

A **Karrier Híd Program** (Továbbiakban: Program) a kormányzati létszámleépítésben érintett alkalmazottak számára a „gondoskodó elbocsátás” szellemében, a személyügyi intézkedések mellett a munkában maradáshoz, a magánszektorban történő újbóli elhelyezkedéshez nyújt segítő kezet. A Program „hidat” épít a tapasztalt közszolgálati szakemberek és a munkaerőpiac közé, ami azt jelenti, hogy munkát szeretne biztosítani a közszolgálatból elbocsájtott, de továbbra is dolgozni kívánó szakembereknek. A kormány céljai között **kiemelt** helyet kap a közigazgatási szervezet és az eljárások egyszerűsítése, a kisebb létszámmal is eredményesen működő közigazgatás létrehozása. A közigazgatási eljárások egyszerűsítésének fontos következménye, hogy a korábbiakban működő 650 kormányzati szerv helyett napjainkban már csak 320 működik. A Kormány megvizsgálta az intézmények kapacitását, és vizsgálatokat végzett a feladatok ellátásához szükséges létszám meghatározása érdekében.¹⁰² A **Kormányhivatalok Munkaügyi Központjai, a Kirendeltségei** **kiemelt** figyelemmel gondoskodtak a Program résztvevőiről.¹⁰³

¹⁰⁰ http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.269316 Letöltés dátuma: 2015. május 9.

¹⁰¹ http://kih.gov.hu/karrierhid-program/-/asset_publisher/4frusdbuyVxX/content/karrier-hid-program-%E2%80%93-gondoskodo-elbocsatas?redirect=http%3A%2F%2Fkih.gov.hu%2Fkarrierhid-program%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4frusdbuyVxX%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D1 Letöltés dátuma: 2015. május 4.

¹⁰² Dr. Hunyadi-Barta Zsuzsanna: A hatékony személyzeti igazgatás és gondoskodó elbocsátás sikeres példája, a Karrier Híd Program. In.: Új Magyar Közigazgatás; 2013.március,6. évf.3. sz. 31. oldal

¹⁰³ Dr. Hunyadi-Barta Zsuzsanna: A hatékony személyzeti igazgatás és gondoskodó elbocsátás sikeres példája, a Karrier Híd Program. In.: Új Magyar Közigazgatás; 2013.március,6. évf.3. sz. 38. oldal

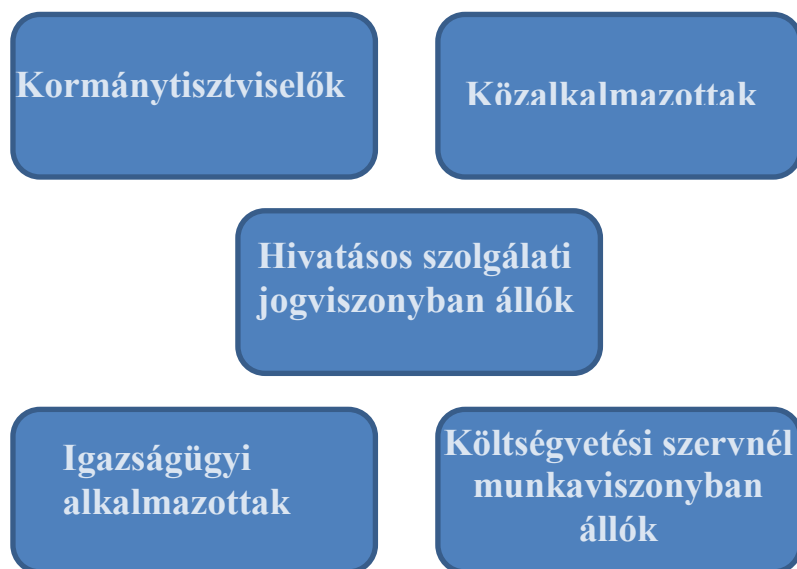
10.2. A Program időtartama¹⁰⁴

A Karrier Híd Program 2012. január 12.-én indult. A programban való részvétel, amely 2012. október 31.-ig tartott önkéntes és ingyenes volt. A belépési feltétel a regisztráció volt, amelyet az érintettek egy belépési nyilatkozat kitöltésével tudtak megtenni. A regisztráció határideje eredetileg 2012. március 31. volt, azonban 2012. május 31.-ig kitöltték az érdeklődésre és a belépések ösztönzésére való tekintettel.

10.3. A Program célja és célcsoportja¹⁰⁵

A Program legfőbb célját úgy lehet definiálni, hogy személyre szabott munkaerő- piaci szolgáltatásokkal és a magánszférában történő foglalkoztatáshoz nyújtott szociális hozzájárulási adókedvezmény biztosításával segíteni kívánja a közszolgálatból elbocsátott, felkészült és tapasztalattal rendelkező szakembereket, pályafutásuk további állomásának megtalálásához, elsősorban a piaci és civil szférában történő elhelyezkedésükhöz.

5. ábra: A Program célcsoportjai



Forrás: saját ábrázolás

¹⁰⁴ Dr. Hunyadi-Barta Zsuzsanna: A hatékony személyzeti igazgatás és gondoskodó elbocsátás sikeres példája, a Karrier Híd Program. In.: Új Magyar Közigazgatás; 2013.március,6. évf.3. sz. 32. oldal

¹⁰⁵ Dr. Hunyadi-Barta Zsuzsanna: A hatékony személyzeti igazgatás és gondoskodó elbocsátás sikeres példája, a Karrier Híd Program. In.: Új Magyar Közigazgatás; 2013.március,6. évf.3. sz. 31.-32. oldal

10.4. A Program megvalósítása¹⁰⁶

A Program központi koordinációját a **Karrier Híd Programiroda** látta el, mindemellett kommunikációs, információs, valamint monitoring,- és módszertani támogatáshoz kapcsolódó feladatokat is végzett. A **Monitoring Bizottság** üléseivel kapcsolatos feladatokat is ellátta. A Bizottság fő feladata a Program végrehajtásának nyomon követése volt. Az Iroda ügyfélforgalma, az eredeti elképzelések szerint elsősorban az elektronikus levelezés keretében bonyolódott volna, de a telefonforgalom is megnövekedett a folyamatos kapcsolattartás miatt. A bekerülő személyek nyilvántartásba vételét a lakóhelyük szerint illetékes munkaügyi központ kirendeltsége intézte. A **Kormányhivatalok Munkaügyi Központja** a célcsoport mielőbbi elhelyezkedésének könnyítése végett állásközvetítést folytattak, munkaerő- piaci szolgáltatásokat adtak, valamint az önkiszolgáló rendszereik komplex használatát is biztosították. A Program keretében egy úgynevezett **Program Információs Portált** működtettek, melynek legfőbb célja az érintettek, valamint a korábbi és az új foglalkoztatók teljes körű tájékoztatása volt. A széleskörű tájékoztatás érdekében folyamatosan aktualizálódtak a weboldalak (www.munka.hu, Jogtár, Részvételi Feltételek). A Programhoz belépni szándékozó személyeknek a belépési nyilatkozat letöltése lehetséges volt a Jogtárról, de az illetékes Munkaügyi Kirendeltségen is átvehető és kitölthető volt ez a dokumentum. Ezen kívül egy levelezési cím is adott volt, amelyre rövid időn belül mindig választ kaptak az érdeklődők.

10.5. Visszacsatolás a Karrier Híd programról¹⁰⁷

A korábbiakban is voltak kezdeményezések az elbocsátottak támogatására, melyek közül a legtöbb munkaerő- piaci programokkal kívánta segíteni a munkavállalókat. Bár a kezdeményezés megvolt, még sem vezetett egyszer sem nagy eredményhez. A Karrier Híd Program azonban lényeges pozitívumokkal zárt. A munkaügyi központok a Karrier Híd Program legfőbb jelentőségét abban vélik felfedezni, hogy a program a figyelmet a közigazgatásból leépített szakemberekre irányította. Az elhelyezkedettek száma az érintettek átlagosnál magasabb iskolai végzettségét is figyelembe véve a program

¹⁰⁶ Dr. Hunyadi-Barta Zsuzsanna: A hatékony személyzeti igazgatás és gondoskodó elbocsátás sikeres példája, a Karrier Híd Program. In.: Új Magyar Közigazgatás; 2013.március,6. évf.3. sz. 34.-36. oldal

¹⁰⁷ Dr. Hunyadi-Barta Zsuzsanna: A hatékony személyzeti igazgatás és gondoskodó elbocsátás sikeres példája, a Karrier Híd Program. In.: Új Magyar Közigazgatás; 2013.március,6. évf.3. sz. p. 38.-39.

egyik legjelentősebb eredményeként írható le. A kirendeltségi ügyintézők visszajelzései okán a létszámcsökkentésben érintett szakemberek pozitívan fogadták a program kínálta esélyeket. A Programba 2012. május 31-ig 1534 fő lépett be, ez a szám a létszámcsökkentésben ténylegesen érintett 2965 fő 51,7%-a. A Program végéig a regisztráltak 57,7%-a sikeresen elhelyezkedett. Zala Megyében 46 regisztrált érintettből 29 főnek, azaz 63%-nak sikerült elhelyezkedni a Program segítségével.¹⁰⁸

11. A közszolgálati életpályamodell bevezetésének szükségessége

A személyi életpályamodell bevezetése várhatóan 2016. júliusában valósulhat meg. A közszolgálati életpályamodell bevezetését alapvető hiányosságok, és sok egyéb tényező teszi elvárhatóvá, azonban dolgozatomban megírásakor információk keringenek arról is, hogy ennek bevezetése az ígértnél későbbre várható. Ez érthető módon elégedetlenséget eredményezne. A kormány többek között a kereseti viszonyok rendezését szeretné elérni az életpályamodell reformálásával. Várhatóan még 2015-ben elindul a fegyveres és rendvédelmi életpályamodell¹⁰⁹, amelynek keretében már július 1-jétől várható az első jelentős béremelés, amely a honvédségre, a rendőrségre és a NAV vám-, és pénzügyőr részlegére hat ki. 2016. július 1-jével pedig megindul a közszolgálati életpályamodell, ami a közalkalmazottakon túl a köztisztviselőkre és kormánytisztviselőkre egyaránt vonatkozik.¹¹⁰

Az ígéretek szépek, és megkövetelhetőek, hiszen 40 százalékos elmaradások is vannak a köztisztviselői fizetésekből a versenyszférához képest.¹¹¹ Az egész társadalom számára fontos, hogy a köztisztviselők a megérdemelt bért kapják, hiszen mindannyian elvárjuk, hogy kiegyensúlyozott, szakszerű és empatikus szolgáltatást kapjunk közügyeink intézése során, azonban a megfelelő motiváltság nélkül ezt esetleg nem, vagy nem az elvárt színvonalon fogják megadni.

¹⁰⁸ Dr. Hunyadi-Barta Zsuzsanna: A hatékony személyzeti igazgatás és gondoskodó elbocsátás sikeres példája, a Karrier Híd Program. In.: Új Magyar Közigazgatás; 2013.március,6. évf.3. sz. 34. oldal

¹⁰⁹ A továbbiakban lásd: <http://www.kormany.hu/hu/belugyminiszterium/hirek/megkezdodott-a-rendvedelmi-szervek-hivatasos-allomanya-szolgalmati-viszonyarol-szolo-torveny-tervezetenek-elozetes-szakmai-velemenvezese> Letöltés dátuma: 2015. május 23.

¹¹⁰ <http://www.hrportal.hu/c/a-kozszoalak-varhatnak-a-beremelesre-20141211.html> Letöltés dátuma: 2015. május 11.

¹¹¹ http://alfahir.hu/kesik_a_kozszolgalmati_eletpalyamodell Letöltés dátuma: 2015. május 11.

A bérezés rendezésén kívül fontos lenne az előmeneteli rendszer változtatása is. A jelenlegi rendszernek megvannak a maga előnyei és hátrányai is. Az előmeneteli rendszer ugyanis végzettség és a közszolgálatban eltöltött idő alapján besorolja a köztisztviselőket, de a munkában eltöltött idő szerinti bérezés azonban nem minden esetben jogos, hiszen nem tesz megfelelő különbséget a jó és a kevésbé jó, hanyag munka között. Így nincs megfelelő motiváltsága a köztisztviselőnek, aki éppúgy feljebb léphet a „lépcsőn”, mint az, aki ugyanannyi ideje van a köz szolgálatában, de kevésbé jó munkát végzett. Bár ezt a teljesítményértékelés rendszere már segíti.

Fontos változás lenne még, hogy a köztisztviselőknek a továbbképzés nemcsak egyfajta lehetőség lenne, hanem kötelezően részt kellene venniük rajta. Majd a továbbképzés végén tett vizsga eredménye nagyban befolyásolná az előmeneteli rendszerben való feljebb jutást. Az elképzeléssel maximálisan egyetértek. A folyamatosan változó világ és változó közsféra, a folyamatosan változó elvárások és igények megkövetelik a köztisztviselő folyamatos fejlődését is. Az előmeneteli rendszerben pedig sokkal igazságosabb lenne a fizetési fokozattal történő előrelépés, ha azt nemcsak a munkában töltött idő befolyásolná.¹¹²

Jelenleg bizonytalanságot szül annak az információnak a hiánya, hogy pontosan kiket fog érinteni az új életpályamodell. Bár az erre vonatkozó kormányhatározat egyértelműen és kötelezően rendelkezik arról, hogy a közszolgálati életpályamodellt a hivatásos jogviszonyban állókra meg kell alkotni. Napvilágot látott hírek szerint ez alól a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) dolgozói mégis kimaradnak. Elégedetlenségüket, felháborodottságukat demonstrációval fejezik ki.¹¹³ Érthető lehet a NAV dolgozóinak felháborodottsága, amennyiben közszolgálati életpályamodell marad az újszerű bevezetés elnevezése, hiszen akkor rájuk és így minden köztisztviselőre nem terjed ki a szabályozás.

Az új pályamodell bevezetésének további hangsúlyos változásai közül ki kell emelni a megyei kormányhivatalok 2015. április 1. napján bekövetkezett külső és belső integrációját, amelynek következtében –többek között- csökkent a vezetők száma. Egyes korábbi vezetők adott esetben egy vagy két szinttel lejjebb folytathatják munkájukat. Tehát az eddigi 15-17 szakigazgatási szervből, a meglévő 6-8 főosztályból

¹¹²http://www.vedelem.hu/index.php?pageid=hirek_reszletek&hirazon=1842 Letöltés dátuma: 2015. május 12.

¹¹³<http://www.hrportal.hu/hr/az-adohivatal-dolgozoi-ragaszkodnak-az-eletpalya-modellhez-20150201.html> Letöltés dátuma: 2015. május 11.

és a külső integráció kapcsán beérkező 2-5 szervezetből mindösszesen 14 főosztályt alakítottak ki. Az így csökkenő fizetést kompenzálhatja a már feljebb említett fizetésemelés a későbbiekben. Az integráció fő célja, hogy gyorsabb, olcsóbb és hatékonyabb legyen az ügyintézés. Ehhez viszont az első feladat, hogy az eddig alulfizetett ügyintézők illetménye mintegy 30%-kal növekedjen.¹¹⁴

A fejlesztések, a hatékonyabbra való törekvések, a béremeléshez köthető elképzelések megfelelnek az elvárásoknak. Azonban úgy gondolom, fontos, mindamelllett, hogy nyújt lehetőséget és támogatást, azonban fontos lenne, hogy a másik oldalról az eddig nyújtott kedvezményeket ne vonja vissza, ne csökkentse a kedvezményeket. Elvárható, hogy a több megkövetelt munkáért az eddigi megkapott juttatások mellé kerüljön a magasabb fizetés és ne annak a helyét szolgálja. A fejlődés hatékonysága ugyanis csak így várható humán területen, a köz szolgálatára.

12. Összegzés, önálló javaslattétel

„A közigazgatás nem az egyes emberek hatalma a többiek fölött, hanem a nemzet szervezete közös céljainak megvalósítására, közös szükségleteinek kielégítésére. A közigazgatásnak nincs más léjogosultsága, nincs más mértéke, mint az emberek és a nemzet szolgálata.”

Magyary Zoltánt hívom segítségül egy idézet erejéig a befejező, összesítő gondolataim kifejtéséhez. Dolgozatom megírása során a köztisztviselőkre vonatkozó megújult jogszabályi környezettel, abból kiemelten a legújabb és legmodernebb jogintézményekkel ismerkedtem meg. Számomra is egyértelművé vált az idézetben is kifejtett gondolat kulcsfogalma, a szolgálat, és, hogy a közügyek intézése során az állami alkalmazottaknak különleges felelőssége van az ügyfelek felé. A közszolga (mint ahogyan arra az elnevezés is utal), a közösség tagjainak - az ügyfelek- ügyeit a rábízott hatalommal felruházva, szakszerűen, elkötelezetten, rugalmasan, empátiákkal köteles ellátni.

Közszolgálati szakos hallgatóként különösképp fontosnak tartom, hogy a közszolgálati dolgozókra vonatkozó szabályozás terén nagyobb rálátással rendelkezzek, elsősorban ez

¹¹⁴ <http://hirlevel.egov.hu/2015/02/12/csokkenni-fog-a-kormanyhivatali-vezetok-szama/> Letöltés dátuma: 2015. május 11.

motiválta témaválasztásomat, másodsorban pedig annak ténye, hogy a közigazgatás reformja a személyzeti kérdések területén is újdonságokat hozott.

Dolgozatom megírását a legfontosabb fogalmak tisztázásával kezdtem. Ezek közül elsődleges a közszolgálati jogviszony fogalmának meghatározása volt, amely a közigazgatási és közszolgáltatást nyújtó szervekkel keletkező tartós jellegű, munkavégzésre irányuló jogviszonyt jelent. A köztisztviselőket érintő rendszerek és törvények következtetéseinek levonását megelőzően fontos az előzményeket is bemutatni. Kiemelendő a Magyary Program 11.0 és a később bevezetett 12.0 Program szerepe. A magyar közszolgálat több mint kétszáz éves múltra tekint ugyan vissza, amely akkor még merev közszolgálati rendszer képét mutatta, ahol a kinevezés, az előmenetel és a tisztviselőkkel kapcsolatos lehetséges intézkedések szabályozása nagyon szűk mozgástérben tették csak lehetővé a vezetői mérlegelést. Az illetményrendszer a javadalmazást nem a tényleges teljesítményhez és felelősséghez kapcsolta, és így nem sarkallta a tisztviselőt jobb teljesítményre. A Program bevezetésével azonban a köztisztviselőkre vonatkozó szabályozás, illetve a modernizálás további kilátásai már nagyban utolértek a XXI. századi elvárásokat.

A program szerinti következő lépés az, amikor fokozatosan a munkakör kerül a személyzeti gondolkodás középpontjába. A Magyary Program 12.0 már nagy sikereket tudhat maga mögött az állami struktúra leegyszerűsítését tekintve, megváltoztatva ezzel egy olyan helyzetet, amely működésképtelen és eredménytelen volt. A valóban jelentős előrelépések megtétele után azonban tovább kell haladni a négy pillér mindegyike területén, így természetesen a személyzetre vonatkozó szabályozások alakításában is.

Dolgozatom leghosszabb és egyik legfontosabb része a közszolgálati törvény részletes szabályozásának feldolgozása volt, hiszen ez a törvény írja elő a köztisztviselők minden lépését, döntését és lehetőségét. A téma kifejtésében irányadó minden esetben a 2011. évi CXCV. a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény volt.

A törvény részletes szabályozása után bemutattam a jelenlegi köztisztviselőket érintő helyzetet. Az újszerű intézmények közül kiemelten a TÉR-t, amelynek kapcsán Horváth Ildikóval, a Zala Megyei Kormányhivatal kormánytisztviselőjével készített interjúm során a teljesítményértékelés módszeréről és annak fontosságáról beszélgettünk. A TÉR 2015-re már jól működő rendszernek tekinthető, megbízható, pontos képet ad a köztisztviselőnek az évközben végzett munkájáról. A korábban említett probléma,

miszerint a javadalmazásnál nem kerül a teljesítmény is figyelembe megoldódni látszik. Az előmeneteli rendszerben –hatályos törvény szerint- azonban még mindig a munkában eltöltött idő alapján lehet egy-egy lépcsőfokot feljebb haladni, így még ebben a rendszerben sem teljesen megoldott a jó teljesítmény megfelelő jutalmazása, a rossz megfelelő szankcionálása. Az interjúm tapasztalata alapján a TÉR a későbbiekben, az új életpályamodell bevezetését követően is hasznos lesz alkalmazni.

Dolgozatomban bemutatam a Karrier Híd program fontosságát, hasznosságát. Kutatásom során egyértelművé vált, hogy nagy jelentőséggel bír a kezdeményezés, hiszen a közszolgálatból valamilyen okból kikerült köztisztviselőknek segít a későbbiekben, újra a közszolgálatban történő elhelyezkedésben. Ez a fajta gondoskodás méltó a modern államról alkotott elképzeléshez, továbbá nem szabad elfelejteni, hogy az érintettek közszolgává való kiképzése jelentős állami forrásokat emésztett fel, így a közszolgálatban addig dolgozónak újra az állami szférában, de esetlegesen más területen való alkalmazása is ésszerű.

Témám aktualitását mutatja, hogy egy régen elvárt igény alapján várhatóan 2016 júliusában bevezetésre kerül az új közszolgálati életpályamodell. A jó állam stabil tartópillére a jól működő közszolgálat. Ehhez nemzedékeket átfogó felelősséget vállalva, erkölcsileg és szakmailag hiteles köztisztviselők munkája szükséges, amely mindenekelőtt a közjót és a polgárok jólétét szolgálja. A legfontosabb kérdés annak eldöntése, hogy milyen értékek mentén történjen az új közszolgálati életpályamodell kialakítása. A fejlesztések, a hatékonyabbra való törekvések, a béremeléshez köthető elképzelések megfelelnek az elvárásoknak. Az állam az életpályamodell működését, a célok teljesülését azzal tudja segíteni, ha olyan életpályát tud kínálni, amely a feladatellátás rendszeres ellenőrzésén túl lehetővé teszi az egyéni fejlődést is, és a kiemelkedő teljesítményt elismeri.

Az elektronikus világban is újabb és újabb elvárások elé néz a közszolgálat, megváltozik a hatósági ügyek természete (feladat), az eljárás módja (eljárás), eszköze, ebben azonban fontos megtalálni az emberi tényező szerepét (személyzet). Nem szabad ugyanis elfelejteni, az emberi lélek keresztmetszete adott, ezért van, ezért kell, hogy legyen annak határa, hogy mennyiben elektronizálódik a közszolgálat. Napjainkban egyre inkább igény van az idejünkben megélt élményekre és dolgokra, az emberhez igazított ütemre, így nem szabad, hogy megengedett legyen a modern technika sebességének ráerőltetése olyan viszonyokra, jogviszonyokra, amely végső soron nem

nélkülözheti az emberi lelket, gondoskodást, empátiát, elköteleződést. Autókat ugyan készíthetnek robotok, határozatokat nem. Ennek az elvárásnak pedig mindvégig tükröződni kell a közszolgálatban dolgozók jogviszonyára vonatkozó, a dolgozatban is tárgyalt jogszabályoknak.

Végül Albert Schweitzer gondolatával szeretném szakdolgozatomat zárni, aki elmondja, hogy a köz és mások szolgálata nem csak egy munka, de hivatás, boldogság is egyben.

„ Nem tudom mi a sorsod, de egy dolgot tudok: csak azok lesznek igazán boldogok, akik keresték és meg találták hogyan lehet másokat szolgálni. ”

13. Irodalomjegyzék

Felhasznált szakkönyvek, folyóiratok listája

1. Earl Babbie: A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Budapest: Ballasi Kiadó, 2001. ISBN 978-963-506-764-0
2. Paulovics Anita: Közigazgatási Alapfogalmak. Miskolc: Bíbor Kiadó, 2003. ISBN 963 9466 54 9
3. Budai Balázs Benjámin: Az e-közigazgatás elmélete. Budapest: Akadémia kiadó, 2009. ISBN 978 963 05 8783 9
4. Dr. Virág Rudolf: A Kormányprogram végrehajtása a területi államigazgatásban, In.: Új Magyar Közigazgatás. 2013. január, 6. évf. 1. sz.
5. Dr. Kiss Norbert:”Aki a hazát szereti egy végzetet szeret”Értékek és elvek a közigazgatási személyzetpolitikában. In: Új Magyar Közigazgatás. 2010. november 3. 3.évf.11.sz.
6. Dr. Belényesi Emese: Közigazgatási Képzések, továbbképzések- oktatás-módszertani kérdések, lehetőségek, Magyar Közigazgatás, Új Folyam, 2011. december, 3. sz.
7. Dr. Belényesi Emese: Karrier a közszektorban vs. szektorfüggő vezetői karrier? In.: Új Magyar Közigazgatás, 2013. május, 6.évf.5.sz.
8. Jordán Judit: Egyetem a haza szolgálatában. In.: Közszolgálat. 2011. június, 1.évf.1sz.
9. Dr. Gellén Márton: A Magyar Program által felkínált fejlődési pálya sajátosságai, a továbblépés lehetőségei. In.: Új Magyar Közigazgatás; 2013. március, 6. évf. 3. sz.
10. Dr. Hunyadi-Barta Zsuzsanna: A hatékony személyzeti igazgatás és gondoskodó elbocsátás sikeres példája, a Karrier Híd Program. In.:Új Magyar Közigazgatás; 2013.március,6. évf.3. sz.
11. dr. Linder Viktória: Személyzeti politika – Humánstratégia a közigazgatásban, Budapest, 2010. április
12. Gajdusчек György: Közszolgálat (KSZK ROP Programigazgatóság, Budapest, 2008.)
13. 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről 1-49§
14. 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről 58-69 §

15. 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről 76-88§
16. 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről 116-184§
17. 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről 189-257§
18. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
19. 2007.évi CLII. törvény egyes vagyonyilatkozat-tételi kötelezettségekről
20. Hazafi Zoltán: A Közszolgálati Tisztviselői Törvény Magyarázata (2012. március 31.)

Internetes források

1. <http://www.norria.hu/fogalomtar> Letöltés dátuma: 2015. május 12.
2. http://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1684:kutatasi-eljarasok-fogalma&catid=257&Itemid=384 Letöltés dátuma: 2015. május 12.
3. <http://mediapedia.hu/kvalitativ-kutatasi-modszer> Letöltés dátuma: 2015. május 12.
4. <http://www.marketing112.hu/amit-a-szekunder-kutatasokrol-erdemes-tudni/> Letöltés dátuma: 2015. május 12.
5. <http://mediapedia.hu/szekunder-kutatas> Letöltés dátuma: 2015. május 12.
6. http://penzugysziget.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=2364:01tetel&catid=290&Itemid=400 Letöltés dátuma: 2015. május 11.
7. <http://ajk.pte.hu/files/file/doktori-iskola/hazafi-zoltan/hazafi-zoltan-vedes-tezisek.pdf> Letöltés dátuma: 2015. május 4.
8. http://magyaryprogram.kormany.hu/download/b/0b/a0000/13_HR_AGAZATI_TANULMANY_AROP2217.pdf Letöltés dátuma: 2015. május 14.
9. <http://magyaryprogram.kormany.hu/> Letöltés dátuma: 2015. május 2.
10. <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztési-Program.pdf> Letöltés dátuma: 2015. május 5.
11. <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/d/2c/40000/Magyary%20kozigazgatas-fejlesztési%20program%202012%20A4.pdf> Letöltés dátuma: 2015. május 5.
12. <http://www.onkormanyzatiklub.hu/az-onkormanyzati-rendszer-megujitasa/3850> Letöltés dátuma: 2015. május 2.

13. http://szecseny-kisterseg.hu/wp-content/files_mf/files/szecseny_kisterseg_teruletfejlesztési_strategiaja_2010-2015.pdf Letöltés dátuma: 2015. április 21
14. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 2-15.
15. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001.TV Letöltés dátuma: 2015. május 10.
16. http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0700152.TV Letöltés dátuma: 2015. május 6.
17. <http://www.hrportal.hu/hr/uj-teljesitmenyertekelesi-rendszert-vezet-be-a-kozigazgatas-20130704.html> Letöltés dátuma: 2015. május 9.
18. <https://ter.gov.hu/portal/> Letöltés: 2015. április 26.
19. <http://rendeszlet.hu/folyoirat/2012/1/t%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3-nemzeti-k%C3%B6zszolg%C3%A1llati-egyetem-megalakul%C3%A1s%C3%A1r%C3%B3l-%C3%A9s-m%C5%B1k%C3%B6d%C3%A9s%C3%A9r%C5%91> Letöltés dátuma: 2015. május 4.
20. <http://magyaryprogram.kormany.hu/megalakult-a-nemzeti-kozszolgalmati-egyetem> Letöltés dátuma: 2015. május 4.
21. <http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/d/2c/40000/Magyary%20kozig%20fejlesztési%20program%202012%20A4.pdf> Letöltés dátuma: 2015. május 4.
22. http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.269316 Letöltés dátuma: 2015. május 9.
23. <http://www.hrportal.hu/c/a-kozszolgak-varhatnak-a-beremelesre-20141211.html> Letöltés dátuma: 2015. május 11.
24. http://alfahir.hu/kesik_a_kozszolgalmati_eletpalyamodell Letöltés dátuma: 2015. május 11.
25. http://www.vedelem.hu/index.php?pageid=hirek_reszletek&hirazon=1842 Letöltés dátuma: 2015. május 12.
26. <http://www.hrportal.hu/hr/az-adohivatal-dolgozoi-ragaszkodnak-az-eletpalyamodellhez-20150201.html> Letöltés dátuma: 2015. május 11
27. <http://hirlevel.egov.hu/2015/02/12/csokkenni-fog-a-kormanyhivatali-vezetokszama/> Letöltés dátuma: 2015. május 11.

14. Ábra-, és táblázatjegyzék

Ábrák:

1. ábra: A munkakör legfontosabb betöltési követelményei
2. ábra: Az alapilletmények különbözetei
3. ábra: A kormánytisztviselők vissza nem térítendő költségei
4. ábra: Módszertan
5. ábra: A Program célcsoportjai

Táblázatok:

1. táblázat: A munkajog és a közszolgálati jog bemutatása
2. táblázat: I. Besorolási osztály (felsőfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselők)
3. táblázat: II. Besorolási osztály (középfokú iskolai végzettségű kormánytisztviselők)
4. táblázat: Alapilletmény rendszer szerinti összehasonlítás
5. táblázat: A megszűnés és megszüntetés a Kttv. alapján
6. táblázat: A hazai közigazgatási képzések, továbbképzések típusai
7. táblázat: A hazai közigazgatási képzések, továbbképzések oktatás-módszertani kérdései

15. Mellékletek

1. számú melléklet¹¹⁵

1. Figyelem a feladatok végrehajtására (annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire figyel oda feladatai végrehajtására)

- feladatait mindig, vagy szinte mindig nagy odafigyeléssel, kellő alapossággal végzi (91-100%)
- feladatait általában nagy odafigyeléssel, kellő alapossággal végzi (71-90%)
- többször előfordul, hogy feladatai elvégzésére nem figyel oda eléggé (51-70%)
- feladatait általában kevés odafigyeléssel és alapossággal végzi (41-50%)
- soha, vagy szinte soha nem figyel eléggé feladatai végrehajtására, nem alapos (0-40%)

2. Határidők betartása (annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire tartja be az egyes feladatokhoz rendelt határidőket)

- mindig, vagy szinte mindig tartja a feladat-végrehajtására megadott határidőket (91-100%)
- általában tartja a feladat-végrehajtására megadott határidőket (71-90%)
- többször előfordul, hogy nem tartja a feladat-végrehajtására megadott határidőket (51-70%)
- általában nem tartja a feladat-végrehajtására megadott határidőket (41-50%)
- soha, vagy szinte soha nem tartja a feladat-végrehajtására megadott határidőket (0-40%)

3. szakszerűség, jogszerűség betartása, az írásbeli feladatok ellátásának színvonala (annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire szakszerűen és jogszerűen végzi munkáját, valamint annak jellemzése, hogy az értékelt - amennyiben ezt a munkaköri feladatai megkívánják - mennyire figyel az általa készített írásos munkák rendezett külalakjára, helyesírására, stílusára és nyelvhelyességére)

¹¹⁵ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100199.TV Letöltés dátuma: 2015. május 12.

- soha, vagy szinte soha nem merül fel munkájával kapcsolatban szakszerűségi és/vagy jogszerűségi kifogás, valamint az írásos munkáinak rendezettségével, helyesírásával, stílusával és nyelvhelyességével kapcsolatos probléma (91-100%)
 - általában nem merül fel munkájával kapcsolatban szakszerűségi és/vagy jogszerűségi kifogás, valamint az írásos munkáinak rendezettségével, helyesírásával, stílusával és nyelvhelyességével kapcsolatos probléma (71-90%)
 - többször előfordul, hogy munkájával kapcsolatban szakszerűségi és/vagy jogszerűségi kifogás merül fel, valamint az írásos munkáinak rendezettségével, helyesírásával, stílusával és nyelvhelyességével is alkalmanként problémák mutatkoznak (51-70%)
 - általános, hogy munkájával kapcsolatban szakszerűségi és/vagy jogszerűségi kifogás merül fel, valamint az írásos munkáinak rendezettségével, helyesírásával, stílusával és nyelvhelyességével is általában problémák mutatkoznak (41-50%)
 - mindig, vagy szinte mindig felmerül szakszerűségi és/vagy jogszerűségi kifogás munkájával kapcsolatban, valamint az írásos munkáinak rendezettségével, helyesírásával, stílusával és nyelvhelyességével is állandósuló problémák mutatkoznak (0-40%)
- 4. A fejlődés igénye és üteme (annak jellemzése, hogy az értékelt mennyit foglalkozik a munkájához szükséges általános és szakmai ismeretek elsajátításával, azokat milyen gyorsan tudja magáévá tenni, továbbá mennyire tartja fontosnak a szakmai feladatellátásához szükséges elméleti és gyakorlati tudásának, tapasztalatainak fejlesztését, illetve önfejlesztését, milyen ütemű a tanulási, következtetési, megértési és alkalmazási képessége)**
- kifejezetten sokat foglalkozik a munkavégzéséhez szükséges általános és szakmai, elméleti és gyakorlati ismeretek lehető leggyorsabb elsajátításával (91-100%)
 - az átlagnál többet foglalkozik a munkavégzéséhez szükséges általános és szakmai, elméleti és gyakorlati ismeretek gyors elsajátításával (71-90%)

- az átlagnak megfelelő mértékben foglalkozik a munkavégzéséhez szükséges általános és szakmai, elméleti és gyakorlati ismeretek átlagos tempójú elsajátításával (51-71%)
- az átlagnál kevesebbet foglalkozik a munkavégzéséhez szükséges általános és szakmai, elméleti és gyakorlati ismeretek elsajátításával, melyeket az átlagosnál lassabb ütemben tesz a magáévá (41-50%)
- egyáltalán nem foglalkozik a munkavégzéséhez szükséges általános és szakmai, elméleti és gyakorlati ismeretek elsajátításával, továbbá a fejlődése ütemét sem lehet érdemben értékelni (0-40%)

5. Az elvégzett feladatok ellenőrzése, korrigálása, felelősségvállalás az elkövetett hibákért (annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire ellenőrzi feladatellátását, mennyire vállal felelősséget saját hibáiért, és hogyan javítja ki azokat)

- elvégzett feladatait mindig, vagy szinte mindig ellenőrzi, esetleges tévedéseit önállóan korrigálja és vállalja a felelősséget saját hibáiért (91-100%)
- elvégzett feladatait általában ellenőrzi, esetleges tévedéseit részben önállóan korrigálja és az esetek többségében vállalja a felelősséget saját hibáiért (71-90%)
- többször előfordul, hogy elvégzett feladatait nem ellenőrzi, esetleges tévedéseit önállóan nem korrigálja és nem vállalja hibáiért a felelősséget (51-70%)
- elvégzett feladatait általában nem ellenőrzi, esetleges tévedéseit figyelmeztetésre korrigálja, a legtöbbször nem vállalja a felelősséget saját hibáiért (41-50%)
- elvégzett feladatait soha, vagy szinte soha nem ellenőrzi, esetleges tévedéseit figyelmeztetésre sem korrigálja, hibáiért nem vállalja a felelősséget (0-40%)

6. A közszolgálatból és a szervezeti kultúrából fakadó magatartási, viselkedési, öltözködési szabályok és/vagy az alakiség betartása, valamint a munkakörnyezet rendezettsége (annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire tartja be a közszolgálatban dolgozóktól elvárható általános magatartási, viselkedési és öltözködési szabályokat, és/vagy az alakiséggel összefüggő előírásokat, továbbá annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire figyel munkakörnyezetének rendezettségére, tisztaságára)

- mindig, vagy szinte mindig betartja a közszolgálatban elfogadott, a szervezeti kultúrából fakadó magatartási, viselkedési, öltözködési és/vagy alaki szabályokat, munkakörnyezete mindig, vagy szinte mindig rendezett (91-100%)
- általában betartja a közszolgálatban elfogadott, a szervezeti kultúrából fakadó magatartási, viselkedési, öltözködési és/vagy alaki szabályokat, munkakörnyezete általában rendezett (71-90%)
- többször előfordul, hogy nem tartja be a közszolgálatban elfogadott, a szervezeti kultúrából fakadó magatartási, viselkedési, öltözködési és/vagy alaki szabályokat, többször előfordul, hogy munkakörnyezete rendezetlen (51-71%)
- általában nem tartja be a közszolgálatban elfogadott, a szervezeti kultúrából fakadó magatartási, viselkedési, öltözködési és/vagy alaki szabályokat, munkakörnyezete általában rendezetlen (41-50%)
- soha, vagy szinte soha nem tartja be a közszolgálatban elfogadott, a szervezeti kultúrából fakadó magatartási, viselkedési, öltözködési szabályokat, munkakörnyezete mindig, vagy szinte mindig rendezetlen (0-40%)

7. Munkatempó és feladatvállalás (annak jellemzése, hogy az értékelt milyen gyorsan végzi el feladatait, továbbá, hogy mennyi feladatot vállal, mennyire szorgalmas)

- feladatait a lehető leggyorsabban végzi el mindig, vagy szinte mindig többet vállal, mint mások, és a többletfeladatokat is kiváló színvonalon látja el (91-100%)
- feladatait általában gyorsabban végzi el, általában többet vállal, mint mások és a többletfeladatokat is megfelelő színvonalon látja el (71-90%)
- feladatait elfogadható ütemben végzi el, legtöbbször annyit vállal, mint mások, vagy ha mégis többet vállal másoknál, akkor a többletfeladatokat sokszor nem megfelelő színvonalon látja el (51-70%)
- feladatait általában lassan végzi el, és a legtöbbször kevesebbet is vállal másoknál (41-50%)

- feladatait elfogadhatatlanul lassan végzi el és soha, vagy szinte soha nem vállal többletfeladatokat (0-40%)

8. Aktivitás, reagálás (annak jellemzése, hogy az értékelt milyen gyorsan, milyen aktívan reagál az új helyzetekre, kihívásokra)

- mindig, vagy szinte mindig aktívan és a lehető leggyorsabban reagál az új helyzetekre (91-100%)
- általában aktívan és gyorsan reagál az új helyzetekre (71-90%)
- többször előfordul, hogy passzív és késve reagál az új helyzetekre (51-70%)
- általában passzív és késve reagál az új helyzetekre (41-50%)
- mindig, vagy szinte mindig passzív és késve reagál az új helyzetekre (0-40%)

9. Stressz tűrés és pszichés terhelhetőség (annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire bírja azt a stresszt és pszichés terhelést, ami munkájából adódóan rá nehezedik)

- a munkával járó stresszt és pszichés terhelést kitűnően bírja (91-100%)
- a munkával járó stresszt és pszichés terhelést jól bírja (71-90%)
- a munkával járó stresszt és pszichés terhelést az átlagnak megfelelően bírja (51-70%)
- a munkával járó stresszt és pszichés terhelést az átlagnál kevésbé bírja (41-50%)
- a munkával járó stresszt és pszichés terhelést elfogadhatatlanul rosszul bírja (0-40%)

10. A munkaidő kihasználása (annak jellemzése, hogy az értékelt hiányzott-e indokolatlanul az adott értékelési időszakban, továbbá, hogy az értékelt mennyire tartja be a pontos munkakezdést és a munkabefejezést, hogyan viszonyul a rendkívüli munkaidőhöz, valamint mennyi időt tölt munkahelyén személyes ügyeinek intézésével)

- indokolatlanul nem hiányzott az értékelt időszakban, mindig, vagy szinte mindig időben érkezett, illetve távozott, mindig több rendkívüli munkaidőt vállalt, mint mások, munkaidőben soha, vagy szinte soha nem intézet személyes ügyeket (91-100%)

- általában indokolatlanul nem hiányzott, időben érkezett, illetve távozott, több rendkívüli munkaidőt vállalt, mint mások, munkaidőben általában nem intézett személyes ügyeket (71-90%)
- többször előfordult, hogy indokolatlanul hiányzott, késett, illetve a munkaidő befejezése előtt távozott, nem vállalt rendkívüli munkaidőt és munkaidőben személyes ügyeket intézett (51-70%)
- nagyon gyakran előfordult, hogy indokolatlanul hiányzott, késett, illetve a munkaidő befejezése előtt távozott, nem vállalt rendkívüli munkaidőt és munkaidőben személyes ügyeket intézett (41-50%)
- munkaidejének nagyobb hányadában indokolatlanul hiányzott, soha, vagy szinte soha nem érkezett időben, mindig, vagy szinte mindig a munkaidő befejezése előtt távozott, soha, vagy szinte soha nem vállalt rendkívüli munkaidőt, a munkaidőben szinte csak személyes ügyeit intézte (0-40%)

11. Eredmény-orientáció, motiváltság (annak jellemzése, hogy az értékelt a számára meghatározott teljesítménykövetelményeket mennyire eredmény-orientáltan és motiváltan teljesíti)

- munkáját mindig, vagy szinte mindig kiemelkedő motiváltsággal, a meghatározott követelmények kiváló eredménnyel záródó teljesítésével fejezi be (91-100%)
- munkáját általában megfelelő motiváltsággal, a meghatározott követelmények eredménnyel záródó teljesítésével fejezi be (71-90%)
- többször előfordul, hogy munkáját átlag alatti motiváltsággal, a meghatározott követelmények jelentős hányadát tekintve eredménytelenül fejezi be (51-70%)
- munkáját általában motiválatlanul, a meghatározott követelmények legnagyobb részét eredmény nélkül fejezi be (41-50%)
- munkáját mindig, vagy szinte mindig motiválatlanul, a meghatározott követelményeket tekintve eredménytelenül fejezi be (0-40%)

12. Kommunikáció (annak jellemzése, hogy az értékeltnek milyen a verbális és a non verbális kommunikációja, mennyire képes a mások által leírtakat, elmondottakat megérteni, a kapott információkat másokkal megosztani, nyíltan kommunikálni és ráhangolódni mások gondolkodására)

- soha, vagy szinte soha nem merül fel kommunikációjával kapcsolatos probléma, hiányosság (91-100%)
- általában nem merül fel kommunikációjával kapcsolatban probléma, hiányosság (71-90%)
- többször előfordul, hogy kommunikációjával és/vagy annak bizonyos területeivel kapcsolatban alkalmanként problémák, hiányosságok mutatkoznak (51-70%)
- általános, hogy kommunikációjával és/vagy annak bizonyos területeivel kapcsolatban problémák, hiányosságok vannak (41-50%)
- mindig, vagy szinte mindig felmerül, hogy kommunikációja és/vagy annak bizonyos területei nem érik el a kívánt szintet (0-40%)

13. Csapatmunka, együttműködés (annak jellemzése, hogy az értékelt munkavégzése során hogyan képes másokkal együttműködni, velük a feladatokat, illetve a felelősséget úgy megosztani, hogy közben az elérendő cél és az eredmény ne kerüljön veszélybe, továbbá hajlandó-e magától segítséget felajánlani, ötleteket és információkat átadni másoknak)

- soha, vagy szinte soha nem merül fel csoportmunkájával és együttműködésével kapcsolatos probléma, hiányosság (91-100%)
- általában nem merül fel csoportmunkájával, együttműködésével kapcsolatban probléma, hiányosság (71-90%)
- többször előfordul, hogy csoportmunkájában és együttműködésében alkalmanként problémák, hiányosságok mutatkoznak (51-70%)
- általános, hogy csoportmunkájával, együttműködésével problémák, hiányosságok vannak (41-50%)
- mindig, vagy szinte mindig felmerül, hogy csoportmunkája és együttműködési készsége nem éri el a kívánt szintet (0-40%)

14. Problémamegoldás (annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire képes a munkavégzés során felmerülő problémákkal szembenézni, keresni azok okait és megoldási lehetőségeit, továbbá a megoldás lehetséges következményeit is)

- soha, vagy szinte soha nem merül fel problémamegoldásával kapcsolatos nehézség, hiányosság (91-100%)

- általában nem merül fel problémamegoldásával kapcsolatban nehézség, hiányosság (71-90%)
- többször előfordul, hogy problémamegoldásában alkalmanként nehézségek, hiányosságok mutatkoznak (51-70%)
- általános, hogy problémamegoldásával kapcsolatban nehézségek, hiányosságok vannak (41-50%)
- mindig, vagy szinte mindig felmerül, hogy problémamegoldási készsége nem éri el a kívánt szintet (0-40%)

15. Az erőforrásokkal való gazdálkodás
(Emberi erőforrásokkal való gazdálkodás: annak jellemzése, hogy az értékelt vezető mennyire hatékonyan gazdálkodik a rendelkezésére álló emberi erőforrással, fluktáció. Anyagi, technikai és pénzügyi erőforrással való gazdálkodás: annak jellemzése, hogy az értékelt vezető mennyire hatékonyan gazdálkodik a rendelkezésére álló anyagi, technikai és pénzügyi erőforrásokkal)

- mindig, vagy szinte mindig hatékonyan használja ki az általa vezetett szervezeti egység erőforrásait (91-100%)
- általában hatékonyan használja ki az általa vezetett szervezeti egység erőforrásait (71-90%)
- többször előfordul, hogy nem használja ki hatékonyan az általa vezetett szervezeti egység erőforrásait (51-70%)
- általában nem használja ki hatékonyan az általa vezetett szervezeti egység erőforrásait (41-50%)
- soha, vagy szinte soha nem használja ki hatékonyan az általa vezetett szervezeti egység emberi erőforrásait (0-40%)



SZERZŐI NYILATKOZAT

Alulírott, Bogár Adrienn büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Zalaegerszeg, 2015. május 18.

Bogár Adrienn sk.

hallgató aláírása



ÖSSZEFOGLALÁS

(benyújtandó két példányban)

A KÖZ SZOLGÁLATÁBAN

A közszolgálati életpálya modell a közszolgálati jog tükrében

szakdolgozat címe

Bogár Adrienn
Nappali tagozat / Közszolgálati szak

Hallgató neve
tagozat/csoport/szak/szakirány

Szakdolgozatom témaválasztásánál különösen motiváltak a tanulmányaim alatt megszerzett jogi ismeretek, illetve annak fontossága és hasznossága a mindennapi életben. A közszolgálati életpályamodell folyamatos változása miatt, illetve a 2016. júliusára várható új életpályamodell bevezetésével a téma különösen aktuálissá vált. Témám feldolgozásának fő célja, hogy bemutassam a közszolgálati életpálya fontosságát, illetve az új közszolgálati életpályamodell bevezetésének szükségességét. Dolgozatom megírása során a köztisztviselőkre vonatkozó megújult jogszabályi környezettel, abból kiemelten a legújabb és legmodernebb jogintézményekkel ismerkedtem meg.

Témámban előzményként kiemelendő a Magyar Program 11.0 és a később bevezetett 12.0 Program szerepe. A magyar közszolgálat több mint kétszáz éves múltja tekint ugyan vissza, amely akkor még merev közszolgálati rendszer képét mutatta, ahol a kinevezés, az előmenetel és a tisztviselővel kapcsolatos lehetséges intézkedések szabályozása nagyon szűk mozgástérben tették csak lehetővé a vezetői mérlegelést. Az illetményrendszer a javadalmazást nem a tényleges teljesítményhez és felelősséghez kapcsolta, és így nem sarkallta a tisztviselőt jobb teljesítményre. A Program bevezetésével azonban a köztisztviselőkre vonatkozó szabályozás, illetve a modernizálás további kilátásai már nagyban

utolérik a XXI. századi elvárásokat. A valóban jelentős előrelépések megtétele után azonban tovább kell haladni a négy pillér mindegyike területén, így természetesen a személyzetre vonatkozó szabályozások alakításában is.

Dolgozatom leghosszabb és egyik legfontosabb része a közzolgálati törvény részletes szabályozásának feldolgozása volt, hiszen ez a törvény írja elő a köztisztviselők minden lépését, döntését és lehetőségét. A téma kifejtésében irányadó minden esetben a 2011. évi CXCV. a közzolgálati tisztviselőkről szóló törvény volt.

A törvény részletes szabályozása után bemutattam a jelenlegi köztisztviselőket érintő helyzetet. Az újszerű intézmények közül kiemelten a TÉR-t, amely mára már jól működő rendszernek tekinthető, megbízható, pontos képet ad a köztisztviselőnek az évközben végzett munkájáról. A probléma felvetése, miszerint a javadalmazásnál nem kerül a teljesítmény is figyelembe, megoldódni látszik. Az előmeneteli rendszerben –hatályos törvény szerint– azonban még mindig a munkában eltöltött idő alapján lehet egy-egy lépcsőfokot feljebb haladni, így még ebben a rendszerben sem teljesen megoldott a jó teljesítmény megfelelő jutalmazása, a rossz megfelelő szankcionálása. A kormánytisztviselők előmeneteli rendszerében fontos szereppel bír a képzés és továbbképzés szükségessége is. A feladat ellátásával a Nemzeti Közzolgálati Egyetem foglalkozik.

Dolgozatomban bemutattam a Karrier Híd program fontosságát, hasznosságát. Kutatásom során egyértelművé vált, hogy nagy jelentőséggel bír a kezdeményezés, hiszen a közzolgálatból valamilyen okból kikerült köztisztviselőknek segít a későbbiekben, újra a közzolgálatban történő elhelyezkedésben. Ez a fajta gondoskodás méltó a modern államról alkotott elképzeléshez, továbbá nem szabad elfelejteni, hogy az érintettek közzolgává való kiképzése jelentős állami forrásokat emésztett fel, így a közzolgálatban addig dolgozónak újra az állami szférában, de esetlegesen más területen való alkalmazása is ésszerű.

Témám aktualitását mutatja, hogy egy régen elvárt igény alapján várhatóan 2016. júliusában bevezetésre kerül az új közzolgálati életpályamodell. A jó állam stabil tartópillére a jól működő közzolgálat. Ehhez nemzedékeket átfogó felelősséget vállalva, erkölcsileg és szakmailag hiteles köztisztviselők munkája szükséges, amely mindenekelőtt a közjót és a polgárok jólétét szolgálja. A legfontosabb kérdés annak eldöntése, hogy milyen értékek mentén történjen az új közzolgálati életpályamodell kialakítása. A fejlesztések, a hatékonyabbra való törekvések, a béremeléshez köthető elképzelések megfelelnek az elvárásoknak. Az állam az életpályamodell működését, a célok teljesülését azzal tudja

segíteni, ha olyan életpályát tud kínálni, amely a feladatellátás rendszeres ellenőrzésén túl lehetővé teszi az egyéni fejlődést is, és a kiemelkedő teljesítményt elismeri.

Végül Albert Schweitzer gondolatával szeretném szakdolgozatomat zárni, aki elmondja, hogy a köz és mások szolgálata nem csak egy munka, de hivatás, boldogság is egyben.

„ Nem tudom mi a sorsod, de egy dolgot tudok: csak azok lesznek igazán boldogok, akik keresték és meg találták hogyan lehet másokat szolgálni. ”