

## KÖZSZOLGÁLATI TISZTVISELŐK

- A Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési program által megfogalmazott kiemelt célok a személyzeti igazgatás fejlesztése és a közzszolgálati életpálya megteremtése.
- Az Államreform 2.0 program az állami bürokrácia csökkentése mellett a közzszolgálati életpálya létrehozásában is meghatározza a teendőket.
- Az Új Közmenedzsment eszméit (New Public Management) a hatékony és eredményes közigazgatás megteremtésének igénye hívta életre a kilencvenes években. A rugalmasabb és eredményorientált HR megoldások számos európai állam közigazgatásában is alkalmazásra kerültek.
- 2013 júliusától közigazgatásban egységes egyéni teljesítményértékelési rendszer (TÉR) működik.
- A közzszolgálati illetményalap nagysága 2008-tól változatlan, 38 650 Ft.
- 2015-ben a költségvetési szféra intézményeiben a köztisztviselők és közalkalmazottak száma 868 200 fő volt, ebből 78 900 fő kormánytisztviselőként, 34 500 fő közzszolgálati tisztviselőként dolgozott (KSH).
- A kormánytisztviselők havi nettó átlagkeresete 2015-ben 205 219 Ft, míg a köztisztviselőké 190 079 Ft volt (KSH).

*Az Infojegyzet a magyar közzszolgálati rendszer stratégiai megújításának elemeiről, a közzszolgálati tisztviselők jelenlegi illetmény- és előmeneteli rendszeréről szól. Emellett bemutatja az európai közzszolgálati modellek egyfajta csoportosítását is.*

A 2011-ben indult, majd 2012-ben továbbfejlesztett [Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program](#) (Magyary Program [11.0](#) és [12.0](#)) a magyar közzszolgálati rendszer stratégiai megújítását tűzte ki célul. Részletes célokat fogalmaz meg a **személyzeti igazgatás fejlesztése** (munkáltatói képességek kialakítása, vezetői képességek fejlesztése, érdekegyeztetés fejlesztése) valamint a **kiszámítható és vonzó életpályák megteremtése, átjárhatóságuk biztosítása** érdekében. A kiszámítható életpálya akkor jön létre, ha a tisztviselők elkötelezettek, szakmai felkészültségük fejlődik, és az egyes életpályák átjárhatóak. A **Magyary Program** a személyzet fogalmát széleskörűen értelmezi, és a közigazgatásban dolgozó tisztviselőkön kívül ide érti a rend- és a honvédelem tisztviselőit is. **Mindhárom hivatásrend szolgálati jogviszonyát ugyanazon értékek és elvek mentén kell szabályozni.** Az erős állam megteremtése érdekében célkitűzés az [új közzszolgálati életpálya](#) létrehozása. A rendvédelemben a [2015. évi XLII. törvény](#) a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról (új. Hszt.), a honvédelemben a [2012. évi CCV. törvény](#) a honvédek jogállásáról (Hjt.), míg a kormány- és a közzszolgálati tisztviselők esetén a [2011. évi CXCV. törvény](#) a közzszolgálati tisztviselőkről (Kttv.) határozza meg a szolgálati jogviszony szabályait. A [2016. évi LII. törvény](#) az állami tisztviselőkről a fővárosi és megyei kormányhivatalok állami tisztviselőinek és ügykezelőinek **állami szolgálati jogviszonyát** szabályozza. A törvény hatálya mintegy 17 ezer járási hivatalban dolgozó állami tisztviselőre terjed ki.

A Magyary Programban megfogalmazottak megvalósítását és ütemezését a három ágazati (közigazgatási, honvédelmi, rendészeti) stratégiából álló **Kormányzati Személyzeti Stratégia** tartalmazza. A **Közigazgatási Személyzeti Stratégia** meghatározza a vonzó életpálya megteremtése céljából szükséges fejlesztési területeket, elvárt eredményeket és a beavatkozásokat. Többek között megfogalmazott teendők:

- hivatásalapú közzszolgálat elérése,
- munkaértékelésen alapuló munkaköri struktúra létrehozása,
- hatékony kiválasztás elérése,
- megújított továbbképzési és vizsgarendszer,
- karriermenedzsment rendszer létrehozása,
- állami/munkáltatói gondoskodás.

**EURÓPAI KÖZSZOLGÁLATI MODELLEK**

A közszolgálati rendszerek két alapmodelljét különböztetik meg. E két modell a **zárt (karrier- vagy érdem-) rendszer** és a **nyílt (pozíció-) rendszer**. Az egyes rendszerek tiszta formájukban sehol sem jelennek meg, bár egyes országok (pl. Németország, Franciaország, Ausztria, Spanyolország) közszolgálati rendszerét a zárt, míg másokat (pl. a skandináv államok, Egyesült Királyság) a nyílt rendszerek közé sorolnak. A közszolgálati rendszerek emellett állandó változásban vannak, az egyes modellek emberi erőforrás elemei (pl. toborzás, teljesítményértékelés, előmenetel, továbbképzés) a másik irányba mozdul(hat)nak el. A zárt és nyílt rendszer között a harmadik csoport a **vegyes közszolgálati rendszert** működtető országok (pl. Olaszország, Magyarország, Portugália, Szlovénia, Észtország, Szlovákia), melyek mindkét modellből tartalmaznak elemeket.

A közszolgálatok fejlődését tekintve egy másik felosztás a **német-porosz**, a **francia** és az **angolszász közszolgálati modelleket** különbözteti meg. A **porosz-német modell** a zárt közszolgálati rendszer modellje, hierarchikus struktúrák, decentralizáció jellemzi. A max weberi típusú bürokrá-

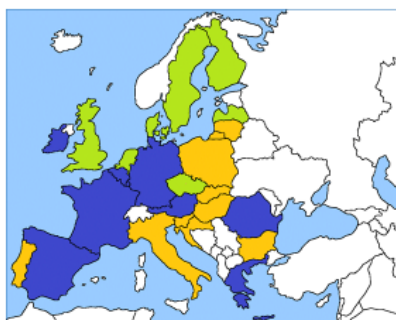
cia modellje, ahol a kiválasztás kritériuma a végzettség, jelentős a jogászok dominanciája. A köztisztviselők előmenetele automatikus, a pálya élethossziganra szól (pl. Németország, Ausztria, Spanyolország, Belgium).

A **francia típusú** közszolgálat karrierjellegű, centralizált, a közigazgatási tevékenységek erősen jogszabályokhoz kötöttek. Hierarchizált struktúrák, valamint a politika és a közigazgatás elválasztása jellemzi. Itt is a jogi végzettség dominál (példák: Portugália, Görögország, Olaszország).

A zárt és a nyílt közszolgálati rendszerek jellemzői	
zárt	nyitott
a foglalkoztatás szabálya részletes, speciális közjogi szabályozás hatálya alatt	munkajogi szabályozás
a köztisztviselő egész életére szóló életpályára lép	az alkalmazási szerződés egyéniesített, pozícióra, posztra szerződnek
a köztisztviselőt kinevezik	szerződéses foglalkoztatás magánjogi vagy munkajogi szerződéssel
a kiválasztást jogi normák szabályozzák (toborzás, versenyvizsga)	nincs jogszabályi előírás a kiválasztásra
a többletkötelezettségek mellett többletjogosultságok biztosítása	többletkötelezettségek és -jogosultságok kis mértékben léteznek
alanyi jogon járó, jogszabály által garantált kiszámítható előmeneteli rendszer	a köztisztviselő életkora helyett, tudása és képességei számítanak a szerződéskötésnél
az illetménynövekedést jogszabály garantálja, államháztartási szemlélet	a munkabér szerződés tárgya, piaci viszonyok befolyásoló szerepe
kiépített továbbképzési rendszer	új ismeretek igénye esetén új szerződéskötés
jogszabályi védelem az elbocsátástól, elmozdíthatatlanság	jogi garanciák hiánya elbocsátással szemben, általában kisebb elvi védelem

Az **angolszász típusú közszolgálat** mintaállama Nagy-Britannia, de ide sorolják Európán kívül az USA-t, Ausztráliát és Új-Zélandot is. Ezekben az országokban a közigazgatási feladatok a szakpolitikákat kidolgozó minisztériumok és a végrehajtó feladatokat ellátó ügynökségek (agency) között oszlanak meg. Az alsóbb szinteken dolgozó köztisztviselők esetén a karrierrendszer elemei dominálnak, míg a felsőbb vezetőket pályázati rendszerben választják ki. Alsóbb szinteken magas a vezetők önállósága a személyügyi hatáskörökben, míg felsőbb szinteken országos szintű normák vannak érvényben.

**EU tagállamai közszolgálati rendszerei**



- Karrierrendszer
- Pozíció rendszer
- Vegyes rendszer

Forrás: Infoszolg/Dr. Linder Viktória: Nemzetközi trendek a közszolgálatban, 19.o.

Az ún. új közmenedzsment eszméi – **New Public Management** – a kilencvenes években az USA-ban alakultak ki és Európában először az angolszász országokban hódítottak teret. E szerint a cél a kis és olcsó állam megteremtése, a hatékonyság és eredményesség követelményének érvényesülése a közigazgatásban. Egységes alkalmazási szabályok szükségesek a köz- és a magánszférában, a közszféra alkalmazottai által élvezett előnyök (biztonság, stabilitás, teljesítménytől független előmenetel stb.) nem indokoltak és a működés hatékonysága ellenében hatnak.

### KÖZSZOLGÁLATI ILLETMÉNYRENDSZER

A 2011-ig hatályban volt [1992 évi XXIII. törvény](#) a köztisztviselők jogállásáról a karrierrendszernek megfelelő kötött illetményrendszert hozott létre, amely a kiszámíthatóság és tervezhetőség követelményét tartotta szem előtt. A 2012. március 1-től hatályos [2011. évi CXCV. törvény a közzolgálati tisztviselőkről](#) megkülönbözteti a kormánytisztviselőket és a közzolgálati tisztviselőket.

A **közzolgálati illetmény elemei** a következők:

- **illetményalap**, melynek mértékét a mindenkor érvényes költségvetési törvény határozza meg;
- **alapilletmény**, amely az illetményalap és a fizetési fokozathoz tartozó szorzószám szorzata, az illetmény legfontosabb része;
- **illetménykiegészítés**, amelynek nagysága attól függ, hogy a köztisztviselő a közigazgatási hierarchia mely szintjén dolgozik
- **illetménypótlék**, amelyek a közzolga valamely személyes képességére vagy a munkavégzés sajátos körülményeire tekintettel kap (pl. nyelvpótlék vagy veszélyességi pótlék)

**1995. június 30** után vált lehetővé **az alapilletménytől való eltérés**, ami csökkentette a kötöttséget és bizonyos mértékű lehetőséget nyújt a differenciálásra. Az eltéréstől a szervezet vezetője dönt a közzolga minősítése

vagy teljesítményértékelése alapján. **Az egyéni teljesítményértékelés (TÉR) központi országos rendszere** 2013. július 1-ével jött létre ([10/2013.Korm.r.](#)).

A közzolgálati illetményen felül a köztisztviselők egyéb juttatásokban is részesülhetnek, amelyek:

- a jubileumi jutalom (25,30,35,40 évi szolgálati jogviszony után 2-5 havi illetmény);
- a cafetéria juttatások (évi maximalizált 200 000 Ft);
- a nem alanyi jogon járó juttatások és támogatások (pl. lakhatási, családalapítási támogatás).

### ELŐMENETELI RENDSZER

A közzolgálati **előmenetel alapja a szolgálatban eltöltött idő** és/vagy a **köztisztviselő munkateljesítménye** lehet. Az előmenetel több formában is megvalósulhat:

- besorolási vagy rendfokozatban,
- beosztásban,
- címekben,
- vezetői megbízásban.

A szolgálati idő alapján történő **besorolásbeli előmenetel** automatikus (ún. anszenitás-elv), az alkalmazottnak alanyi jogon jár. Ennek vannak előnyei (stabilitás, garantált illetménynövekedés) de hátrányai (rugalmatlanság, demotiváció, teljesítmény háttérbe szorítása) is. A **címek adományozásával** járó előmenetel **a munkáltató mérlegelésétől függ**, ezt a tartósan kimagasló teljesítményt nyújtó köztisztviselők kaphatják. A **beosztásban történő előmenetel** azokon a pályákon működik, ahol a jogszabály beosztásokat is meghatároz (pl. Hjt.) A **vezetővé válás** feltételét a magas szintű szakmai ismeretek és a megfelelő vezetői képességek birtoklása jelenti. A Kttv. a vezetői státuszt munkakörként határozza meg.

## ÉRDEKKÉPVISELETI ÁLLÁSPONTOK

A közszolgálati szakszervezetek legfontosabb követelése egy korszerűsített, egységes közszolgálati életpályamodell bevezetése és béremelés a közszférában.

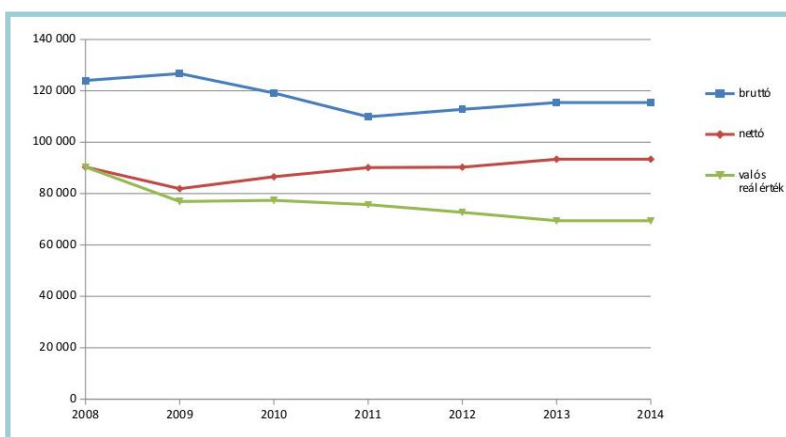
A közszolgálati keresetek reálértéke 2008 óta fokozatosan csökken. Ennek okai a Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete (MKKSZ) [állásponjtja](#) szerint az, hogy a közszolgálati **illetményalap 2008 óta változatlan, 38 650 Ft**, megszűnt a 13. havi fizetés, jutalmazásra nincs forrás, és jelentősen csökkentek a béren kívüli juttatások.

A Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége (KSZSZ) a Kormány által benyújtott, az állami tisztviselőkről szóló törvényjavaslat (kihirdetve [2016. évi LII. törvény](#)) kapcsán kiadott [állásfoglalásában](#) kifejti, hogy ragaszkodik a 2014. júliusban megkezdett közszolgálati életpályamodell kidol-

gozásának kezdetekor betervezett 50%-os béremelés többlépcsős bevezetéséhez, első lépésként 2016. július 1-jén 30%-os béremeléshez.

Az MKKSZ június 22-ére az önkormányzatoknál 2 órás [sztrájkot](#) hirdetett, 30 százalékos béremelés követelésével.

Kormánytisztviselő bruttó és nettó bére és reálértéke 2008-2014 (középfokú végzettségű előadó, 40 éves)



Forrás: [KSZSZ](#)

## Források:

- [Dr. Linder Viktória: Nemzetközi trendek a közszolgálatban.](#) – NKE 2014.
- [Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program](#)
- [2011. évi CXCV. törvény](#) a közszolgálati tisztviselőkről
- [Közszolgálati életpályák](#) (Szerk. György István, Hazafi Zoltán) NKE, Budapest, 2013.
- Rác Anita: [A közszolgálati illetményrendszer](#) – HR/Munkajog 2015/4.
- Dr. Hazafi Zoltán: [Közszolgálati életpályák összehangolása – Új Magyar Közigazgatás](#), 2012/5.
- „Ezt egy életen át kell játszani?“, [Életpályamodell kialakítása a közszolgálatban...](#) – Jegyző és közigazgatás, 2013/3.
- [Államreform Operatív Program projektek](#)
- Bokodi M.–Hazafi Z. és társai: [Közszolgálati életpályamodell és emberi erőforrás gazdálkodás](#), ÁROP – 2.2.17. Új közszolgálati életpályamodell projekt keretében készített tanulmányok, 2014.
- MKKSZ [hírlevelé](#) az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) 2015.09.28-ai üléséről
- [Közszolgálati Szakszervezetek Szövetsége](#)
- [Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete](#)
- Márk Edina: [Életpályamodell és új bértáblát kapnak a tisztviselők](#), [Világgazdaság Online](#), 2016.04.02.
- Rendvédelmi szervek: létszám és illetmény 2.– [Infojegyzet 2015/31.](#)
- A honvédek jogállása és a honvédek illetménye – [Infojegyzet 2014/24.](#)



ORSZÁGGYŰLÉS HIVATALA  
KÖZGYŰJTEMÉNYI ÉS KÖZMŰVELŐDÉSI IGAZGATÓSÁG

Készítette: Kardos Krisztina  
Képviselői Információs Szolgálat  
E-mail: [infoszolg@parlament.hu](mailto:infoszolg@parlament.hu)

Internet: [www.parlament.hu/infoszolg](http://www.parlament.hu/infoszolg)  
Intranet: [intra.parlament.hu/infoszolg/](http://intra.parlament.hu/infoszolg/)  
Tel.: (1) 441-4529; (1) 441-6486