

## Összefoglaló tájékoztatás

### az önkormányzatok képviselő testületeinek polgármesteri hivatalainál és a közös önkormányzati hivataloknál lefolytatott 2016. évi közszolgálati ellenőrzések tapasztalatairól

A közszolgálati ellenőrzések 2016. évi vizsgálati tárgyköreiből és a vizsgálat alá vont szervekről szóló **1343/2016. (VII. 6.) Korm. határozat** (a továbbiakban: Korm. határozat) a helyi önkormányzatok képviselő-testületeinek polgármesteri hivatalainál és közös önkormányzati hivatalainál az alábbi vizsgálati tárgykörökben rendelte el a közszolgálati ellenőrzés lefolytatását:

- a) az illetmény-megállapítás gyakorlata, ideértve az alapilletmény-eltérítés és a személyi illetmény megállapítását;
- b) a rendkívüli munkaidő elrendelésének gyakorlata;
- c) az egyéb juttatások megállapításának gyakorlata, ideértve a jutalmazás és a céljuttatás megállapítását;
- d) a szabadság megállapításának és kiadásának gyakorlata.

**Az ellenőrzések a 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig tartó időszakban meghozott egyes munkáltatói intézkedésekre terjedtek ki.**

A közszolgálati ellenőrzés keretében összesen **1.303 polgármesteri hivatal, illetve közös önkormányzati hivatal** vizsgálatára került sor, **461 ellenőr** részvételével.

Az ellenőrzések során **több mint 43 ezer munkáltatói intézkedést vizsgáltak meg a fővárosi és megyei kormányhivatalok**(a továbbiakban: kormányhivatalok). Az intézkedést igénylő megállapítások száma **1.799 db**,**utóellenőrzés keretében pedig 230 megállapítás alapján vizsgálják majd a kormányhivatalok a megtett intézkedések teljesítését és azok hatását.**

A feltárt **hiányosságok egy részét a jogszabályismeret hiánya** (pld. képzettségi pótlék megállapítása, idegennyelv-tudási pótlék helytelen megállapítása), **a helytelen jogértelmezés** (helytelen jogviszony beszámítás, személyi illetmény, alapilletmény-eltérítés megállapítása, garantált bérminimum kiegészítés), **más részét figyelmetlenségből eredő adminisztratív** (garantált bérminimum kiegészítés, illetménykiegészítés, alapilletmény-eltérés hibás jogcímen történő feltüntetése), vagy pedig az illetményszámfejtő programból (KIRA) előállított nyomtatványon készült munkáltatói intézkedés hiányosságai okozták.

A munkáltatói intézkedések következményeként panasz vagy bírósági kereset benyújtására néhány esetben került sor. Az ellenőrzött önkormányzatok összlétszámának 41,3%-a közzszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) szerinti besorolási illetménynél magasabb illetményben részesült. Ebből 20%-ot a személyi illetmény, 80 %-ot az alapilletmény-eltérítés tesz ki.

Az egyéb juttatások köréből kiemelhető, hogy célfeladat teljesítése címén az összlétszám 8,1%-a részesült (2.721 fő), összesen közel egy milliárd forint összegben. Jutalomban a hivataloknál dolgozók 58%-a részesült (19.542 fő), országosan összesen közel 6,4 milliárd forint összegben.

A jutalmak egy főre eső összege nagyon különböző a néhány ezer forinttól a 8 millió forintot meghaladó összegig.

Az ellenőrzések előkészítése és lebonyolítása során a helyi önkormányzatok alapvetően együttműködőek voltak. A **Nógrád Megyei Kormányhivatal** jelezte, hogy **Salgótarján Megyei Jogú Város Önkormányzata** részéről **nem valósult meg az együttműködés biztosítása** (az országosan egységes adatszolgáltatás tartalmával a jegyző nem értett egyet, a személyi anyagok rendelkezésre bocsátásához nem járult hozzá).

## 1. Az ellenőrzés tárgykörei és a vizsgálati szempontok

Több kormányhivatal megállapította, hogy a személyi anyagok nem teljesen rendezettek, illetve nem tartalmazzak minden előírt dokumentumot.

Általános problémát jelentett, hogy a kinevezési okiratok elkészítésénél alkalmazott KIR3 program szerinti formanyomtatványon **nem megfelelő jogcím megjelölésével kerültek feltüntetésre az illetményelemek, amely az illetmény helytelen kiszámítását eredményezte.**

További problémát jelentett, hogy **számos hivatal normatív eszközei elavultak, nem felelnek meg a hatályos rendelkezéseknek.** A jogsértést a már hatályon kívül helyezett jogszabályokra történő hivatkozások és az ezek alapján alkotott belső szabályok okozták.

Néhány esetben **előfordult, hogy a jegyző** a kinevezett köztisztviselők kinevezési okmányában a Kttv. 46. §-ában meghatározottak ellenére **a próbaidő kikötéséről**

**nem gondoskodott**, illetve a Kttv. 118. § (3) bekezdése szerinti alapvizsga-letéleti kötelezettségre vonatkozó tájékoztatást elmulasztotta, vagy az egyéb tájékoztatásról (a munkarendre, jubileumi jutalomra, egyéb juttatásokra, illetmény átutalására, felmentési időre stb. vonatkozóan) nem gondoskodott.

*Az illetmények megállapítása*

**A jogszerűtlen illetmény-megállapítás az alábbi tárgykörökben** fordult elő:

Helytelen jogértelmezés következtében a **garantált bérminimum megállapítása döntően nem a jogszabályi előírásoknak megfelelően történt.**

**A garantált bérminimum jogszerűtlen alkalmazására** az alábbi okok miatt került sor:

- ha az önkormányzat illetménykiegészítést állapított meg, akkor nem az alapilletmény és az illetménykiegészítés együttes összege került kiegészítésre a garantált bérminimum összegére, hanem csak az alapilletményt egészítették ki a garantált bérminimumra és ehhez került hozzáadásra az illetménykiegészítés összege, illetve
- alapilletmény-eltérítés esetén nem az eltérített alapilletményt és az annak megfelelő illetménykiegészítést viszonyították a garantált bérminimum összegéhez, hanem az eltérített alapilletmény és ennek megfelelő illetménykiegészítés összegéhez került hozzáadásra a 100%-os beállási szinten meghatározott alapilletmény garantált bérminimumra kiegészített összege, amely így már meghaladta a garantált bérminimumot.

***Az illetménykiegészítés alkalmazása során előfordult, hogy az nem az alapilletmény százalékában, hanem összegszerűen került megállapításra.***

A vizsgált szervek egy részének **az illetménykiegészítésre vonatkozó szabályozása nem felelt meg a törvényi rendelkezéseknek.** 2012. március 1-jét követően minden helyi önkormányzatnak rendeleti formában, tárgyévre vonatkozóan kellett megállapítani az illetménykiegészítést, ami ezen önkormányzatok esetében nem történt meg, hanem az **1-15 évvel korábbi képviselő-testületi döntés alapján folyamatosan történt az illetménykiegészítés megállapítása.**

Az illetmények jogszerűtlen megállapítása miatt **így jogalap nélküli kifizetésekre került sor**, ezen esetekben **a kormányhivatalok intézkedést kezdeményeztek.**

*A kifizetett pótlékok jogcíme és mértéke*

Az ellenőrzött időszakban kifizetett **pótlékok jogcíme és mértéke döntő többségében megfelelt a Kttv. rendelkezéseinek.** Az önkormányzati hivatalok vezetői és köztisztviselői részére legtöbb esetben jegyzői vezetői illetménypótlék, közös önkormányzati hivatal jegyzői illetménypótlék, főosztályvezető-helyettesi vezetői illetménypótlék, osztályvezetői vezetői illetménypótlék, idegennyelv-tudási pótlék, képzettségi pótlék, gépjármű vezetési pótlék került kifizetésre.

**A legtöbb hiba az idegennyelv-tudási pótlékkal, valamint a képzettségi pótlék megállapításával kapcsolatban merült fel.**

A vizsgálat alá vont hivatalok jelentős részében **a képzettségi pótlékok megállapítása nem felelt meg** a közszolgálati tisztviselők részére adható juttatásokról és egyes illetménypótlékokról szóló 249/2012. (VIII. 31.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rend.) 2. § (3) bekezdésében foglaltaknak, tekintettel arra, hogy a képzettségi pótléokra jogosító munkaköröket és képzettségeket sem a közszolgálati szabályzatban, sem ügyrendben nem szabályozta a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Szintén számos esetben a **Korm. rend. 2. § (2) bekezdésében foglaltakba ütköző módon került a képzettségi pótlék megállapításra**, tekintettel arra, hogy az I. besorolási osztályú köztisztviselő esetén a besorolásánál figyelembe vett iskolai végzettségénél nem magasabb szintű szakképesítéssel, szakképzettséggel rendelkezett. Tipikusan a felsőfokú végzettség és a mérlegképes könyvelői szakképesítés összekapcsolása jelentett jogszabálysértő illetményelemet, továbbá számos esetben a képzettségi pótlék mértékének megállapítása is jogszabálysértő módon történt a mérlegképes könyvelői szakképesítés esetén.

**2001. szeptember 1-jétől a már hatályon kívül helyezett, az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 133/2010. (IV. 22.) Korm. rendelet 8. § (3) bekezdése alapján a mérlegképes könyvelői szakképesítés felsőfokú szakképesítésről emelt szintű szakképesítésre változott.** A változás ellentmondást eredményezett a Korm. rendelet szerint adható képzettségi pótlék szabályozásával, mivel a Korm. rendelet középfokú vagy felsőfokú szakképzésben szerzett szakképesítést szabályoz és az emelt szintű mérlegképes könyvelői szakképesítés a Korm. rendelet szerinti szabályozásnak nem felel meg, ezért eltérő az alkalmazása.

**Egyes hivataloknál az anyakönyvvezetők részére megállapított képzettségi pótlék sem felelt meg a Korm. rendelet 2. § (1) bekezdésében foglaltaknak**, tekintettel arra, hogy nem állapítható meg képzettségi pótlék annak a köztisztviselőnek, akinek a közszolgálati tisztviselők képesítési előírásairól szóló 29/2012. (III. 7.) Korm.

rendelet 1. számú melléklet 25. pontja szerint az anyakönyvi szakvizsga az anyakönyvi feladatok ellátásához szükséges alkalmazási feltétel.

Tipikus, gyakran előforduló hiba volt az ún. egyéb pótlék alkalmazása, amikor a pótléknak valódi jogcíme nincs, jogalap hiányában kerül megállapításra az illetményben. „Egyéb pótlék” jogcímet sem a **Kttv., sem más jogszabály nem ismer a köztisztviselői illetmény meghatározásában.**

A pótlékok vizsgálata során több esetben is előfordult, hogy idegennyelv-tudásra jogosító nyelvismerettel rendelkezett a köztisztviselő, de az alanyi jogon járó nyelvpótlék nem került részére megállapításra. **Gyakori hiba volt, hogy az idegennyelv-tudási pótlék mértékének megállapítása nem felelt meg a Kttv. rendelkezéseinek,** így például van olyan hivatal, ahol az idegennyelv-tudási pótlék minden esetben 5.798,- forintban volt maximálva, a nyelvvizsga szintjétől függetlenül. Olyan eset is előfordult, hogy a heti 30 óra munkaidejű köztisztviselőnek járó idegennyelv-tudási pótlék a heti 30 órára arányos összeggel került megállapításra. **Előfordult olyan gyakorlat is, hogy a köztisztviselőket általános jelleggel, előre lemondatták az idegennyelv-tudási pótlékról.**

#### *Alapilletmény-eltérítés*

A vizsgálat alá vont **hivatalok heterogén képet mutatnak az eltérítések tekintetében,** mivel egyes hivatalok egyáltalán nem élnek ezzel a jogszabályi lehetőséggel, míg a többi hivatal eltérő arányban alkalmazza.

A **2015. évi közszolgálati ellenőrzés megállapításai ellenére az alapilletmény-eltérítésekkel kapcsolatban továbbra is jellemző jogszabálysértésként azonosítható,** hogy számos esetben az alapilletmény-eltérítést nem tárgyévire állapítják meg, nem születnek meg a Kttv.-ben foglalt határidő szerint az alapilletmény-eltérítésről szóló munkáltatói döntések, valamint nem helyesen adminisztrálják az alapilletmény-eltérítést a beállítási szint helyes meghatározásával.

Több hivatalnál előforduló hiba volt, hogy az alapilletmény-eltérítés időbeli hatálya megfelelt ugyan a jogszabályi előírásoknak, azonban előzőleg a köztisztviselő minősítésére, teljesítményértékelésére nem került sor, vagy az eltérítés mértékével nem az alapilletményt, hanem a teljes illetmény összegét emelte a munkáltató.

A munkáltatói jogkör gyakorlója tehát élt a Kttv. 133. § (3) bekezdésében szabályozott alapilletmény-eltérítés lehetőségével, azonban jelentős számú köztisztviselő tekintetében előfordult, hogy nem került sor sem minősítés, sem

**teljesítményértékelés lefolytatására.** Kevésbé gyakori, de több kormányhivatal részéről jelzett eset, hogy a **köztisztviselői kinevezéssel egyidejűleg kerül sor az alapilletmény-eltérítés megállapítására,** amikor a köztisztviselő még nem rendelkezett a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntését alátámasztó, teljesítményt igazoló minősítéssel vagy teljesítményértékeléssel.

Az illetmény-eltérítések emellett visszamutatnak arra a fent már jelzett alapvető problémára is, hogy **a személyi anyagok hiányosak, hiszen az eltérítés megállapításának alapjául teljesítményértékelésnek, minősítésnek kell szolgálnia,** az ezekről szóló dokumentumokat pedig a személyi anyagnak kötelezően tartalmaznia kell. A gyakorlatot vizsgálva azonban az állapítható meg, hogy **a teljesítményértékelések a személyi anyagokban nem szerepelnek,** így az eltérítést alátámasztó kimagasló teljesítmény nem igazolható. Az alapilletmény-eltérítések alapját képező teljesítményértékelések dokumentálása több esetben egyáltalán nem vagy jogellenes módon történt meg.

**Több esetben előforduló hiányosság, hogy év közbeni illetmény-eltérítésre is sor került, azonban a hozzá kapcsolódó, illetve az azt alátámasztó munkáltatói intézkedés nem volt fellelhető a vizsgált személyi anyagokban.**

Az alapilletmény-eltérítések vonatkozásában az ellenőrzés megállapított olyan eseteket is, hogy az eltérítés mértékével **nem az alapilletményt, hanem a teljes illetmény összegét emelte meg a munkáltató közigazgatási szerv.**

További helytelen gyakorlatként tárták fel az ellenőrzést végzők, hogy a köztisztviselő **eltérített illetményét a tartós távolléte ideje alatt továbbra is fenntartották** teljesítményértékelés, illetve minősítés hiányában is, és nem gondoskodtak annak 100 %-os illetménybeállási szintre történő visszaállításáról.

Megállapítható azonban, hogy valamennyi esetben a Kttv.-ben meghatározott kereteken belül maradt az alapilletmény-eltérítés mértéke. Több köztisztviselő vonatkozásában az **alapilletmény eltérítéséről szóló munkáltatói intézkedés nem rendelkezett az alapilletmény-eltérítés időtartamáról,** vagyis arról, hogy az tárgyévre, december 31-ig terjedő időszakra szól, illetve több esetben az alapilletmény-eltérítést megállapító munkáltatói intézkedésről hiányzott a jogszabályi hivatkozás.

Az ellenőrzések során olyan jogszabályellenes gyakorlat is észrevételezésre került, amelynek során illetménykiegészítést alkalmazott a munkáltató akkor is, amikor a hivatkozott jogszabályi rendelkezések figyelembevételével az alapilletmény eltérítésének lett volna helye.

Nagyobb súlyú problémát jelent az a **több vizsgált hivatalnál is bevett gyakorlat, hogy a garantált bérminimumra történő kiegészítés helyett az alapilletményt térítik el**, olyan módon, hogy a garantált bérminimum összegét elérjük, és ezt követően az így megemelt alapilletmény alapján illetmény-kiegészítést is megállapítanak. **Hasonlóan szabálytalan**, de szintén nem egyedi tapasztalat, hogy az **illetmény-kiegészítés és a garantált bérminimumra történő kiegészítés fogalmát összekeverik**, így az illetményelemek megállapítása teljesen helytelen, követhetetlen módon történik.

#### *Személyi illetmény megállapítása*

**Kevés kivételtől eltekintve megállapítható, hogy a személyi illetmény jogintézménye helytelenül kerül alkalmazásra a helyi önkormányzatoknál.**

Rendkívül sok esetben tapasztalható, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója által alkalmazott személyi illetmény az alapilletmény-eltérítés megállapításához hasonlóan jogszerűtlenül került megállapításra a minősítés vagy teljesítményértékelés hiánya, a személyi illetmények hatályának helytelen meghatározása és a köztisztviselői kinevezéssel egyidejűleg alkalmazott személyi illetmény miatt.

Megállapítható volt emellett, hogy a **vonatkozó döntésről és annak jóváhagyásáról szóló dokumentációt többségében nem tartalmaztak a személyi anyagok**, illetőleg néhány esetben a személyi anyagértesítést nem tartalmazott. Sok esetben tapasztalható, hogy a **TÉR rendszer használatára egyáltalán nem kerül sor**. Ezen felül a személyi illetmény egy összegben történő meghatározása helyett idegennyelv-tudási pótlék vagy illetménykiegészítés is megállapításra került, ellentétesen a Kttv. 235. § (2) bekezdésében foglaltakkal, amely szerint személyi illetmény mellett pótlék nem fizethető. Jogszerűtlenek voltak továbbá azok a személyi illetményt megállapító munkáltatói intézkedések, amelyekről a Kttv. 235. § (1) bekezdése szerinti polgármesteri jóváhagyás hiányzott.

**Kis számban, de előfordult, hogy a személyi illetmény alapját nem kiváló minősítésű teljesítményértékelés képezte.**

**Általános jelleggel volt tapasztalható, hogy a személyi illetmény és az alapilletmény-eltérítés Kttv.-ben rögzített szabályai összemosódtak a gyakorlati alkalmazás során, illetve hogy a személyi illetmény alkalmazásának kivételessége sem érvényesül a munkáltatói döntésekben.**

Az illetmény megállapításával kapcsolatban az ellenőrzéssel érintett időszakban a megyék többségében nem merült fel panasz, jogorvoslati eljárás megindítására kevés esetben került sor.

## **A rendkívüli munkaidő elrendelésének gyakorlata**

### *A rendkívüli munkaidő elrendelésének gyakorlata*

A rendkívüli munkaidő elrendelésének gyakorlata keretében a kormányhivatalok a közszolgálati ellenőrzés során vizsgálták, hogy került-e sor rendkívüli munkaidő elrendelésére, az a jogszabálynak megfelelően történt-e, illetve a nyilvántartás, elszámolás rendjét szabályozták-e. Az ellenőrzött időszakban megállapításra került, hogy a **rendkívüli munka elrendelése**, kiadása, nyilvántartása és elszámolása – néhány kivételtől eltekintve – **jellemzően megfelelően dokumentált és nyomon követhető volt**, a rendkívüli munkaidőre vonatkozó jogszabályi rendelkezések alkalmazása az esetek többségében megfelelően történt.

**Az e tárgykörben folytatott vizsgálatok is feltártak néhány esetben jogszabálysértéseket, hiányosságokat:**

- néhány hivatal nem rendelkezett a Kttv. 96. § (4) bekezdésében meghatározott a rendkívüli munkaidő elrendelésének, nyilvántartásának, elszámolásának rendjére vonatkozó belső szabályzattal,
- volt hivatal, amelyik nem tartotta be a rendkívüli munkaidő elrendelésekor a Kttv. 92. §-ában meghatározott napi és heti munkaidő-beosztásra vonatkozó rendelkezést,
- a rendkívüli munkaidő elrendelése esetén nem mindig került meghatározásra az elrendelt rendkívüli munka óraszám,
- volt hivatal, ahol a rendkívüli munkaidő elszámolása során a pénteki napot munkaszüneti napként vették figyelembe, így a Kttv. 98. § (1) bekezdésétől eltérően a köztisztviselő számára a túlmunka kétszeresének megfelelő szabadidő került megállapításra,
- több esetben a napi munkaidő meghaladta a 12 órát, annak ellenére, hogy a Kttv. 92. § (2) bekezdés a) pontja értelmében a köztisztviselő napi munkaideje legfeljebb 12 óra lehet,
- előfordult, hogy a rendkívüli munkáért járó szabadidő kiadása nem felelt meg a jogszabályban foglaltaknak,
- a rendkívüli munkaidő elrendelése nem írásban történt,
- a rendkívüli munkaidő elrendelése terén szabálytalanság nem volt megállapítható, annak ellenértéke biztosításakor azonban nem minden esetben történt teljes körű dokumentálás,
- több helyen előfordult, hogy a rendkívüli munka a jelenléti íven nem került feltüntetésre.

**Általánosságban elmondható, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékeként járó szabadidőt a rendkívüli munkaidő teljesítését követően legkésőbb 30 napon belül kiadták, amennyiben ez nem volt lehetséges, a szabadidő megváltásra került. A megváltás mértéke megfelelt a Kttv. 98. § (7) bekezdésben foglaltaknak.**

Előfordult olyan eset, amikor a munkáltató előzetesen értesítette az adott köztisztviselőt a rendkívüli munkavégzés elrendeléséről, annak időtartamáról, valamint arról, hogy mivel a rendkívüli munkaidő szabadidőben történő megváltására nincs mód, így az pénzben kerül megváltásra. Néhány hivatalnál előfordult, hogy a szabadidőben/pénzben történő megváltás mértéke nem egyezett a rendkívüli munkaidőért járó szabadidő mértékével.

**Egyéb juttatások, ideértve a jutalmazás és a céljuttatás megállapítás gyakorlatának vizsgálata**

*Jutalom, céljuttatás, helyettesítési díj megállapítása*

Jutalom teljesítményértékelés alapján állapítható meg és fizethető. A jutalmazás formája általában pénzjutalom, ajándékutalvány vagy tárgyjutalom volt. A jutalmazás szabályait – kevés hivatalt leszámítva – a közszolgálati szabályzatban rögzítették. **Az e körben feltárt hiányosságok többségének alapja, hogy a személyi anyagokban a jutalmak megalapozásául szolgáló teljesítményértékelések nem voltak megtalálhatóak, valamint a jutalmak megállapításáról szóló döntéseket nem a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta.** Az ellenőrzés megállapította továbbá azt is, hogy **egyes hivatalok jogalkalmazási gyakorlatában a jutalom és a céljuttatás alkalmazásának elhatárolása nem valósult meg.**

**A jutalom megállapításának formái jelentősen eltértek egymástól az egyes önkormányzati hivatalokban. Jellemző módzatok:** a feljegyzés, a jegyzőkönyv, a levél, az aláírás vagy a szignálás, de egyes hivataloknál az írásbeliség sem volt jellemző.

A *célfeladatok* megállapítása, teljesítésének igazolása, valamint a céljuttatás kifizetés a legtöbb esetben a Kttv. 154. § foglaltak szerint, szabályszerűen történt. A kormányhivatalok a céljuttatásra vonatkozó rendelkezések vonatkozásában néhány helyen tártak fel jogszabálysértést. Volt olyan hivatal, ahol a Kttv. 154. § (2)

bekezdésébe ütközően nem a hivatali szervezet vezetője, hanem a polgármester határozott meg célfeladatot az aljegyző részére. **A közszolgálati ellenőrzés során több kormányhivatal rögzítette, hogy a céljuttatás megállapítása nem felel meg a Kttv. 154. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezéseknek, tekintettel arra, hogy a célfeladat rendkívüli, a munkakör ellátásából adódó általános munkaterhet jelentősen meghaladó jellege nem volt megállapítható,** mivel az érintett köztisztviselők munkaköri feladata volt a megállapított célfeladat a munkaköri leírásuk alapján.

Szintén több kormányhivatal megállapította, hogy **a célfeladat teljesítés igazolása több esetben hiányzik a személyi anyagból.** Nem jellemzően, de előfordult, hogy a céljuttatás a teljesítésigazolás előtt kifizetésre került.

A helyettesítés elrendelése, a **helyettesítési díj megállapítása az ellenőrzött hivataloknál általában** a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően történt. Néhány esetben előfordult, hogy a helyettesítési díj mértékének megállapítása ugyan megfelelt a hivatal saját közszolgálati szabályzatban foglaltaknak, azonban **a hivatkozott belső norma rendelkezései nem voltak összhangban a Kttv. irányadó rendelkezéseivel.** A kormányhivatalok jelentése alapján a helyettesítési díj alapvetően a Kttv. 52. § (2)-(6) bekezdésének megfelelően került meghatározásra, azonban azokban az esetekben, amikor a köztisztviselőt több köztisztviselő helyettesítette, több esetben jogsértő módon, a Kttv. 52. § (3) bekezdésébe ütközően került megállapításra a helyettesítési díj mértéke, mivel az a helyettesítő kormánytisztviselő illetményének 25%-át nem érte el. Nem jellemző, de **előforduló hiba volt, hogy a helyettesítés időtartama nem került pontosan meghatározásra.**

**Össességében megállapítható, hogy az ellenőrzött önkormányzatok összlétszámának 41,3%-a a Kttv. szerinti besorolási illetménynél magasabb illetményben részesült.** Ebből 20%-ot a személyi illetmény, 80 %-ot az alapilletmény-eltérítés tesz ki.

**Célfeladat teljesítése címén 2.721 fő részesült, összesen 979.457.644 forintban.**

Jutalomban a hivataloknál dolgozók 58%-a részesült (19.542 fő), országosan összesen közel 6,4 milliárd forint összegben. A jutalmak összege nagyon széles határok között alakult, a néhány ezer forinttól a 8 millió forintot meghaladó összegig. 2,5 millió forintot elérő/meghaladó összegben 74 fő részesült, jellemzően jegyző, aljegyző, osztályvezető munkakörben. Országosan **több kiemelkedően magas jutalom volt.**

### *Jubileumi jutalom megállapítása*

**Néhány esetben előfordult, hogy a jubileumi jutalomra jogosító idő megállapítása nem felelt meg a Kttv. 150. §-ban foglaltaknak, vagy a kifizetésre nem az esedékesség napján, hanem később került sor.**

### *Egyéb juttatások kifizetése, jogcíme és mértéke*

**A rendelkezésre álló adatokból megállapítható, hogy az egyéb juttatás kifizetése, azok jogcíme és mértéke alapvetően a jogszabályoknak megfelelően került meghatározásra.** A kifizetések jogcíme változatos képet mutat, melyek közül leggyakrabban az önkormányzati elismeréshez kapcsolódó jutalom, címadományozáshoz kapcsolódó elismerés, tanulmány célú támogatás, lakhatási célú támogatás, ajándékutalvány, ruházati költségtérítés, bankszámla hozzájárulás, munkába-járással kapcsolatos utazási költségtérítés, szemüvegtérítés, szociális segély, temetési segély fordult elő.

### *Összeférhetlenség vizsgálata*

A vizsgált időszakban a Kttv. 85-87. §-ban meghatározott összeférhetlenségi ok nem merült fel, **az összeférhetlenség megállapítására irányuló eljárást nem kellett lefolytatni.**

### **A szabadság megállapításának és kiadásának gyakorlata**

#### *A szabadság (alap- és pótszabadság) mértékének megállapítása, szabadságolási tervek*

**A kormányhivatalok az ellenőrzött hivatalok esetében jellemző jogszabálysértéseket nem állapítottak meg, azonban számos egyedi jogszabálysértést feltárt a közszolgálati ellenőrzés:**

- néhány esetben a tárgyévben besorolási fokozatban előrelépő köztisztviselő részére nem állapították meg időarányosan a magasabb besorolási fokozathoz kapcsolódó pótszabadságot,
- nem a besorolási fokozat alapján került a pótszabadság mértéke meghatározásra,
- vezetői munkakörbe történő kinevezés esetén egész évre vonatkozóan és nem időarányosan állapították meg a vezetői pótszabadság mértékét,

- nem került megállapításra a gyermek után járó pótszabadság,
- előfordult, hogy a tárgyévi szabadság mértékéről a köztisztviselő nem kapott tájékoztatást.

### *Szabadság kiadásának gyakorlata*

**A szabadság kiadásának gyakorlata a hivatalok többségében megfelelt a jogszabályban foglalt rendelkezéseknek.** Ugyanakkor a kormányhivatalok jelentései alapján megállapítható, hogy a hivatalok jelentős részében nem történik meg a szabadságok esedékesség évében történő kiadása. A hivatalok jelentései alapján a szabadságok esedékesség évét követő kiadását többségében munkaszervezési okok, az év közben jelentkező előre nem látható feladatok teljesítése, többletfeladatok végrehajtása, illetőleg létszámhiány indokolták.

## **II. A közszolgálati ellenőrzések megállapításai alapján az önkormányzati hivatalokra vonatkozó általános javaslatok**

- 1.) A közszolgálati ellenőrzés során feltárt hibák és hiányosságok kiküszöbölése érdekében a kialakult jogszerűtlen gyakorlat megváltoztatására **javasolt, hogy a közszolgálati jogviszonnyal összefüggő jogszabályi és gyakorlati ismeretek elsajátítására, illetve fejlesztésére közszolgálati továbbképzés keretében kerüljön sor.**
- 2.) A közös önkormányzati hivatalok esetében jelezték a kormányhivatalok, hogy az önálló polgármesteri hivatalokhoz képest **aránytalanul korlátozó a Kttv. 236. § (5) bekezdésének a) pontja, amely rögzíti, hogy a 3000-nél kevesebb lakosú településen – ide nem értve a városokat – vezetői kinevezés nem adható.** A Kttv. 255. § (2) bekezdésének megfelelő összeszámítási szabály hiányában a vezetői kinevezés meghatározásakor a **székhelytelepülés lakosságát kell irányadónak tekinteni, nem pedig a közös önkormányzati hivatalhoz tartozó települések együttes lakosságát,** amely adott esetben arra az eredményre is vezethet, hogy egy 5000 fős lakosság számot is meghaladó közös önkormányzati hivatal esetében a jegyzőn, valamint az aljegyzőn kívül vezetői kinevezés nem adható.
- 3.) **A személyi illetmény megállapítására vonatkozó egységes joggyakorlat kialakítása érdekében javasolt a Kttv. 235. § (1) bekezdésének felülvizsgálata.** A szabályozás alapján nem egyértelmű a jogalkalmazók számára, hogy a személyi illetmény határozott időre szól, illetve minősítés, ennek hiányában teljesítményértékelés alátámasztásával, kimagasló teljesítményt nyújtó köztisztviselőnek adható.

- 4.) **A mérlegképes könyvelői szakképesítés alapján adható képzettségi pótlék megállapítására vonatkozó egységes gyakorlat kialakítása és az Országos Képzési Jegyzékkel való összhang megteremtése érdekében javasolt, hogy a közszolgálati tisztviselők részére adható juttatásokról és egyes illetménypótlékokról szóló 249/2012. (VIII.31.) Korm. rendelet 2. § (4) bekezdése kerüljön kiegészítésre.**

**Az ellenőrzések tapasztalatai azt igazolták, hogy az önkormányzati hivatalok rendszeres közszolgálati ellenőrzése szükséges, a segítő célú ellenőrzés főként helyszíni ellenőrzés alapján valósulhat meg.**