716/2021. (XII. 20.) Korm. rendelet

a személyügyi központról és a Közszolgálati Személyügyi Szolgáltatási Keretrendszerről, valamint ezzel összefüggésben egyes kormányrendeletek módosításáról

A Kormány

a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 281. § (4) bekezdés 4. pont *a)* alpontjában kapott felhatalmazás alapján,

a 3. § tekintetében a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 281. § (6) bekezdés 3. pontjában és a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 259. § (1) bekezdés 16. pont *a)* alpontjában kapott felhatalmazás alapján,

a 4. § tekintetében a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 281. § (7) bekezdésében, valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 259. § (1) bekezdés 16. pont *b)* alpontjában kapott felhatalmazás alapján,

a 9. § tekintetében a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 281. § (4) bekezdés 4. pont *b)* alpontjában kapott felhatalmazás alapján,

a 10–24. §, a 28–32. § és 34–35. § tekintetében a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 281. § (4) bekezdés 10. pontjában, valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 259. § (1) bekezdés 7. pontjában kapott felhatalmazás alapján,

a 25–27. § tekintetében a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 281. § (4) bekezdés 10. pontjában és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 85. § (1) bekezdés *b)* pontjában kapott felhatalmazás alapján,

a 33. § tekintetében a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 281. § (4) bekezdés 4. pont *c)* alpontjában kapott felhatalmazás alapján,

a 38. § tekintetében az Alaptörvény 15. cikk (3) bekezdésében meghatározott eredeti jogalkotói hatáskörében,

a 39–48. § tekintetében a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 259. § (1) bekezdés 1. pont *d)* és *f)* alpontjában, valamint a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 340. § 11. pontjában kapott felhatalmazás alapján, a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 238. § (1) bekezdés *f)* pontjában, valamint a honvédségi adatkezelésről, az egyes honvédelmi kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos katonai igazgatási feladatokról szóló 2013. évi XCVII. törvény 68. § (1) bekezdés *e)* pontjában kapott felhatalmazás alapján,

a 49. § tekintetében a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 281. § (6) bekezdés 3. pontjában és 281. § (7) bekezdésében, valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 259. § (1) bekezdés 16. pont *a)* és *b)* alpontjában kapott felhatalmazás alapján,

az Alaptörvény 15. cikk (1) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva a következőket rendeli el:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. A rendelet hatálya

1. § (1) E rendelet hatálya – a (2)–(5) bekezdésben foglaltak figyelembevételével – a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 280. § (1) bekezdés 31. pontja szerinti és a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 6. § 31. pontja szerinti személyügyi központra (a továbbiakban együtt: személyügyi központ) és a szolgáltatásait igénybe vevő munkáltató szervre, valamint az igénybe vevő munkáltatói szerv foglalkoztatottjaira terjed ki.

(2) A 10. és 11. §, valamint a 25–27. § hatálya

a) a Kit. 2. § (1) bekezdése szerinti kormányzati igazgatási szervre,

b) a Kttv. 1. és 2. §-a szerinti közigazgatási szervre,

c) a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 1. § (1) bekezdés *a)–f)* pontja szerinti rendvédelmi szervre,

d) a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 1. §-a szerinti munkáltatóra

terjed ki, azzal, hogy a *d)* pont hatálya alá tartozókra vonatkozó szabályok nem érintik a közalkalmazotti pályázatok közzétételével kapcsolatos rendelkezést tartalmazó törvényekben, illetve ezek végrehajtására kiadott rendeletekben foglalt egyéb előírások teljesítésének kötelezettségét.

(3) A 12–24. § hatálya

a) a (2) bekezdés *a)* és *b)* pontja szerinti szervnél foglalkoztatottra és

b) a kiválasztási eljárásban részt vevőre

terjed ki.

(4) A 28–30. § hatálya

a) a Kit. 83. § (3) bekezdése és a Kttv. 45. § (2) bekezdése szerinti toborzási adatbázisba felvételét kérőre, valamint

b) az e rendelet szerinti jelentkezőre

is kiterjed.

(5) Az (1)–(4) bekezdésben foglaltakon túl a rendelet hatálya kiterjed

a) a Kit.,

b) a Kttv.,

c) a Kjt.,

d) a Hszt.,

e) a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.),

f) a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban: Nktv.),

g) a vízgazdálkodásról szóló 1995. évi LVII. törvény (a továbbiakban: Vgtv.),

h) [1] a honvédek jogállásáról szóló kormányrendelet (a továbbiakban: Hjkr.),

i) a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Haj.),

j) a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Navtv.),

k) a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény (a továbbiakban: Küt.),

l) az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.),

m) a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Szkt.)

1 Megállapította: 176/2024. (VII. 7.) Korm. rendelet 27. §. Hatályos: 2024. VII. 8-tól.

hatálya alá tartozó munkáltató szervre és az ott foglalkoztatottra, ha a munkáltató a Kit. 115. § (3) bekezdése és 278. § (8) bekezdése, a Kttv. 8/A. §-a és 258. § (10) bekezdése, a Kjt. 20/A. § (9) bekezdése, a Hszt. 99. §/A. §-a, 287/C. § (35) bekezdése, 288/E. § (8) bekezdése, az Nftv. 24/B. §-a, az Nktv. 61. § (9) bekezdése, a Vgtv. 13/I. § (5) bekezdése, a hivatásos és szerződéses állomány tagjára vonatkozó személyügyi szabályokról szóló 6/2024. (VI. 28.) HM rendelet 51. §-a, a Haj. 43/A. §-a, a Navtv. 77. § (4) bekezdése és 239. § (20) bekezdése, a Küt. 44. § (3) bekezdése és 102. § (6) bekezdése, az Eszjtv. 12. § (8) bekezdése, az Szkt. 40. § (3) bekezdése alapján a Kormányzati Személyügyi Szolgáltatási Keretrendszer (a továbbiakban: KSzSzK) szolgáltatásait vagy azok egy részét igénybe veszi. [1]

2. Értelmező rendelkezések

2. § E rendelet alkalmazásában

1. *alkalmazásüzemeltetés:* az alkalmazások elérhetővé tétele és működtetése, az alkalmazásokkal kapcsolatos feladatok elvégzése, hibakezelés,
2. *álláshely:* a munkáltató szervnél meglévő álláshely, szolgálati beosztás, munkakör, függetlenül a munkáltató szerv jogállásától,
3. *értékelő központ:* olyan helyzetgyakorlatokat, feladatokat tartalmazó értékelő rendszer, amely alapján megállapítható, hogy a pályázó a képességeit, készségeit és kompetenciáit bizonyos helyzetekben mennyire és milyen módon tudja alkalmazni,
4. *felhasználó:* a KSzSzK használatára jogosult személy, a szakrendszertől függően lehet a munkáltató szerv képviselője, a szolgáltatást igénybe vevő tisztviselő vagy jelentkező, továbbá a személyügyi központ kijelölt munkatársa,
5. *infrastruktúraüzemeltetés:* a KSzSzK működéséhez a Kormányzati Adatközpontban biztosítandó hardvereszközök, különösen szerverek és számítógépek működtetése,
6. *interfész:* adatok automatizált módon, elektronikus úton történő átadását lehetővé tevő kapcsolódási felület,
7. *jelentkező:* a toborzási adatbázisba felvételét kérő,
8. *jogosultságkezelés:* a rendszer felhasználói részére egyedi szerepkörök létrehozása, karbantartása, a szerepkörök felhasználóhoz rendelése,
9. *képesség:* a feladatokhoz elvárt tevékenység elvégzéséhez szükséges tudásbeli, fiziológiai és pszichikai feltétel,
10. *készség:* a munkavégzéshez köthető alkalmazotti ismeretek összessége,
11. *kompetencia:* a közszolgálati feladatok hatékony elvégzéséhez szükséges készségek és képességek együttese, továbbá mindazon személyes jellemzők összessége, amelyek kihatással lehetnek a munkateljesítményre,
12. *komplex kompetenciaprofil:* kompetenciateszt végrehajtása esetén az összefoglaló értékelés része, amely tartalmazza az egyén egyes alap- vagy vezetői kompetenciákban elért szintjét, valamint a megfogalmazott munkáltatói elvárásokhoz való illeszkedés mértékét,
13. [2] *közszolgálati alkalmazott:* a Kttv., a Hszt. és a Hjkr. hatálya alá tartozó tisztviselő, akinek tartalékállományba helyezését a Kttv., a Hszt. és a Hjkr. írja elő,
14. KÖZSZOLGÁLLÁS: közszolgálati állásportál, amely a személyügyi központ által üzemeltetett elektronikus rendszer és portál, melynek elemei a pályáztatás, a kiválasztási eljárás, a toborzási adatbázis és a hozzájuk kapcsolódó szolgáltatások,
15. *modul:* a KSzSzK-t felépítő egyes funkcionális rendszerelemek, amelyek egymással közvetlen kapcsolatban állnak,
16. *motivációs levél:* olyan kísérődokumentum, amelyben a pályázó legfontosabb motivációs tényezőire és korábbi munkatapasztalataira hivatkozva alátámaszthatja a megpályázott állásra való alkalmasságát,
17. *munkáltató szerv:* a tisztviselőt foglalkoztató szervezet, amely a KSzSzK szolgáltatásait vagy azok egy részét igénybe veszi,

1 Módosította: 176/2024. (VII. 7.) Korm. rendelet 28. § a).
2 Módosította: 176/2024. (VII. 7.) Korm. rendelet 28. § b).

18. *önéletrajz:* a toborzási adatbázisba felvételüket kérő, a kiválasztási eljárásban részt vevő által kitöltendő önéletrajz, továbbá a Kit. hatálya alá tartozó foglalkoztatott esetén a Kit. 83. § (5) bekezdése, a Kttv. hatálya alá tartozó foglalkoztatottak esetén a Kttv. 45. §-a alapján a toborzási adatbázisba felvételüket kérők, a kiválasztási eljárásban részt vevők által kitöltendő önéletrajz,

19. *személyes interjú:* olyan meghallgatás, amelynek célja a munka- és szervezeti alkalmasság felmérése, segítségével felmérésre kerül a pályázó életútja, tapasztalata, motivációja, preferenciája, főbb erősségei, kompetenciái, személyiségjegyei, munkavégzési habitusa és stílusa,

20. *tisztviselő:* foglalkoztatási jogviszonyban álló személy, akinek a munkáltató szerve a KSzSzK szolgáltatásait vagy azok egy részét igénybe veszi.

II. FEJEZET

A SZEMÉLYÜGYI KÖZPONT

3. §[1] (1) A személyügyi központ feladat- és hatáskörét a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 182/2022. (V. 24.) Korm. rendelet 8. § (1) bekezdése alapján a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény 16. §-a szerinti Miniszterelnöki Kormányiroda (a továbbiakban: Miniszterelnöki Kormányiroda) – szükség szerint az érintett ágazat bevonásával – gyakorolja.

(2) A személyügyi központ vezetője a Miniszterelnöki Kormányiroda közigazgatási államtitkára.

4. § (1) A személyügyi központ feladata az e rendelet szerinti KSzSzK működtetése.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feladattal együttesen a személyügyi központ feladatai:

a) a kiválasztási eljárás lebonyolítása, ennek keretében kompetenciavizsgálat lefolytatása,

b) a toborzási adatbázis működtetése,

c) a jogszabály szerinti, személyügyi központ által vezetett nyilvántartással kapcsolatos feladatok ellátása,

d) a jogszabályban meghatározott tartalékállomány kezelése,

e) a jogszabályban meghatározott teljesítményértékelési rendszer működtetése,

f) a mentori és tehetséggondozási rendszer működtetése.

(3) A személyügyi központ az (1) bekezdésben meghatározott feladat ellátása során biztosítja a módszertani támogatást és a szükséges informatikai rendszer szakmai működtetését.

(4) A személyügyi központ a (2) bekezdésben meghatározott feladat ellátása során a módszertani és rendszerhasználati felhasználói támogatás érdekében szakrendszerenként útmutatót és felhasználói kézikönyvet ad ki.

(5) A személyügyi központ vezetője adatvédelmi szabályzatban határozza meg az iratok, adatok kezelésének adatvédelmi, adatbiztonsági szabályait.

(6)[2] A személyügyi központ a kormányzati igazgatási szervek foglalkoztatottai számára képzéseket, továbbképzéseket szervezhet.

III. FEJEZET

A KÖZSZOLGÁLATI SZEMÉLYÜGYI SZOLGÁLTATÁSI KERETRENDSZER

1 Megállapította: 243/2022. (VII. 4.) Korm. rendelet 26. §. Hatályos: 2022. VII. 5-től.
2 Beiktatta: 29/2024. (II. 22.) Korm. rendelet 4. §. Hatályos: 2024. II. 23-tól.

5. § A KSzSzK egységes alapokon megvalósuló, moduláris felépítésű, több szakrendszerből álló, személyzetfejlesztéshez, valamint a jogviszony létesítéséhez és megszüntetéséhez kapcsolódó személyügyi szolgáltatásokat nyújtó kormányzati személyügyi informatikai keretrendszer.

6. § A KSzSzK egységes informatikai keretrendszerként magában foglalja a következő alrendszereket:

a) KÖZSZOLGÁLLÁS, amely álláshelyek közzétételét lehetővé tévő, valamint kiválasztást segítő rendszer, és amelyhez a következő funkcionalitások kapcsolódnak:

aa) közzététel,

ab) toborzási adatbázis,

ac) online állásbörze,

b) a felmentett közszolgálati alkalmazottak elhelyezkedését szolgáló, jogszabályban meghatározott Tartalékállomány Információs Rendszer (a továbbiakban: TARTINFOR),

c) a közszolgálaton belüli munkaerő-áramlás megkönnyítését, az újrafoglalkoztatás elősegítését támogató, a felmentett tisztviselő fejlesztését szolgáló rendszer (a továbbiakban: Új Karrier Program),

d) a munkajogi, közszolgálati, emberi erőforrás gazdálkodási területen szakmai tapasztalattal rendelkező szakemberekből álló hálózat, továbbá publikációk megjelentetésének a felülete, a HR tudásbázis és szakértői hálózat,

e) elkötelezettségmérő módszertan, valamint az eredmények elemzését segítő statisztikai számoló- és lekérdezési felület, amely képes a szervezeti, szervtípusonkénti, jogviszonyonkénti vagy összesített elemzéseket megvalósítani elkötelezettség- és elégedettségmérés vonatkozásában (a továbbiakban: közszolgálati elkötelezettség- és elégedettségmérés).

7. § (1) A KSzSzK alkalmazása az egyes alrendszerekben tárolt adatoknak a felhasználók általi, jogosultsághoz kötött közvetlen kezelésére épül.

(2) A felhasználónak a KSzSzK adataihoz és funkcióihoz való hozzáférését a jogosultság terjedelme alapján a szerepköre határozza meg.

(3) A KSzSzK rendszerhasználata regisztrációhoz kötött.

(4) A szabályozott hozzáférés érdekében minden felhasználót kétfaktoros hitelesítéssel felhasználói névvel és jelszóval, valamint

a) munkáltató szerv és a személyügyi központ kijelölt felhasználója esetén tároló elemet tartalmazó állandó személyazonosító igazolvánnyal vagy

b) szolgáltatást igénybe vevő tisztviselő esetén az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló 2015. évi CCXXII. törvény szerinti, a Kormány által kötelezően biztosított elektronikus azonosítási szolgáltatással

kell azonosítani, és a rendszer adataihoz történő hozzáférését a KSzSzK jogosultsági rendszerén keresztül kell biztosítani.

(5) A jogosultsági rendszer megfelelő működéséért a személyügyi központ felel mint a legmagasabb szintű felhasználói jogosultsággal rendelkező felhasználó (a továbbiakban: KSzSzK adminisztrátor).

(6) A KSzSzK adminisztrátor köteles a munkáltató szerv részére a felhasználói jogosultság kiosztására, és egyszeri belépést követően rögzíti a rendszerben a szervezeti adminisztrátort (a továbbiakban: szervezeti adminisztrátor). A munkáltató a szervezeti adminisztrátor részére szerepkörhöz igazítottan további felhasználói jogosultságot biztosít.

(7) Ha a munkáltató szerv megszűnik, a KSzSzK adminisztrátor törli annak jogosultságát.

(8) Ha a munkáltató szerv szervezeti vagy felhasználói adatait érintően változás következik be, a szervezeti adminisztrátor azt a KSzSzK erre szolgáló adminisztrációs felületén rögzíti.

(9) Ha a szervezeti adminisztrátor személyében változás következik be, a munkáltató az új szervezeti adminisztrátort a KSzSzK erre szolgáló adminisztrációs felületén rögzíti.

8. § A személyügyi központ által nyújtott szolgáltatásokat a munkáltató szerv, a tisztviselő és a jelentkező térítésmentesen veszi igénybe.

9. § (1) A KSzSzK infrastruktúraüzemeltetési feladatait a NISZ Nemzeti Infokommunikációs Szolgáltató Zártkörűen Működő Részvénytársaság látja el.

(2) A KSzSzK alkalmazásüzemeltetési feladatait az IdomSoft Informatikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság látja el.

IV. FEJEZET

A KÖZSZOLGÁLLÁS

10. § (1) A személyügyi központ a KÖZSZOLGÁLLÁS-on keresztül

a) a munkáltató szervek körében elektronikus pályázati eljáráshoz, toborzási adatbázishoz, virtuális állásbörzén való részvételhez,

b) a közigazgatási és kormányzati igazgatási szervek részére elektronikus kiválasztási eljáráshoz

hozzáférést biztosít.

(2) A KÖZSZOLGÁLLÁS interfészen keresztül kapcsolatban áll

a) a TARTINFOR-ral az abban megjelent üres álláshely pályázatként való közzétételére,

b) az e rendelet szerinti Új Karrier Programmal a toborzási adatbázisban történő részvételre.

11. § (1) Ha a munkáltató szerv álláshirdetést kíván megjelentetni vagy e rendelet szerint arra kötelezett, vagy kiválasztási eljárást kíván lefolytatni, a személyügyi központ honlapján közzétett intézményi regisztrációs lap kitöltésével intézményi regisztrációt kezdeményez, majd ezt követően felhasználónév és jelszó kiadását igényli a személyügyi központnál.

(2) A munkáltató szerv vezetőjének elektronikus aláírásával ellátott intézményi regisztrációs lapot a személyügyi központ részére elektronikus úton, hivatali tárhelyen keresztül kell elküldeni. Az elküldött dokumentumon elhelyezett elektronikus aláírásnak tartalmaznia kell a munkáltató vezetőjének mint nyilatkozattevőnek a nevét, vezetői beosztását és szervezetét.

(3) A személyügyi központ hozzáférést biztosít a munkáltató szervnek a KÖZSZOLGÁLLÁS adminisztrációs rendszeréhez, és a munkáltató szerv rendszerhasználathoz szükséges egyedi adatait a regisztrációs bejelentőlap személyügyi központhoz történő beérkezését követő öt munkanapon belül elektronikus úton megküldi.

3. A kiválasztási eljárás

12. § (1) A kiválasztási eljárást a munkáltató szerv

a) saját hatáskörben folytatja le, vagy

b) annak lefolytatását a személyügyi központnál kezdeményezi.

(2) Az (1) bekezdés *a)* pontja szerinti esetben a munkáltató szerv az állást meghívásos eljárásban vagy saját maga által lebonyolított pályázati eljárás útján töltheti be.

(3) Az (1) bekezdés *b)* pontja szerinti esetben a munkáltató szerv az állást a személyügyi központ által lefolytatott pályázati eljárás útján töltheti be. A munkáltató szerv a pályázati eljárásban jogosult részt venni.

(4) A Kttv. 1. § (1) bekezdés *a)* pontjában vagy 2. §-ában megjelölt szerv a kiválasztási eljárás lebonyolításáról maga gondoskodik, vagy azt az (1) bekezdés *b)* pontja szerint a személyügyi központnál kezdeményezheti.

(5) Az (1) bekezdés *b)* pontja szerinti esetben a munkáltató szerv a kiválasztási eljárás útján betölteni kívánt állásról elektronikus úton a személyügyi központ honlapján elérhető feladatkörtérképet tölt ki, amelyet – a pályázati kiírás tervezett közzétételének időpontját legalább négy nappal megelőzően – eljuttat a személyügyi központ részére.

(6) A személyügyi központ a beérkezett feladatkörtérkép alapján – a munkáltató szervvel történő egyeztetés eredményeként – elkészíti a pályázati kiírást, a kiválasztási eljárásrendben foglaltaknak megfelelően javaslatot tesz az általa lefolytatandó kiválasztási eljárás módjára, valamint gondoskodik a pályázati kiírás KÖZSZOLGÁLLÁS-on való közzétételéről.

13. § A személyügyi központ a pályázati kiírás közzétételét követően tájékoztatja a munkáltató szervet

a) a pályázat közzétételének időpontjáról,

b) a pályázati kiírás végleges szövegéről,

c) a kiválasztási eljárás menetéről és

d) a kiválasztás lezárásának várható időpontjáról.

14. § (1) A pályázatokat a személyügyi központhoz kell benyújtani.

(2) A kiválasztási eljárásban alkalmazott határidőket a munkáltató szervvel egyeztetve a személyügyi központ határozza meg.

15. § (1) A személyügyi központ által lefolytatandó kiválasztási eljárás keretén belül közzétett pályázatra elektronikus úton, a KÖZSZOLGÁLLÁS-on lehet jelentkezni. A jelentkezéshez szükséges információkat a módszertani útmutató tartalmazza.

(2) A pályázó által feltöltött adatokat a személyügyi központ a honlapján elérhető pályázati adatbázisban nyilvántartja.

(3) A pályázatot a pályázati kiírásban szereplő, a pályázat benyújtására előírt határidőben beérkezettnek kell tekinteni, ha a pályázó legkésőbb a benyújtásra előírt határidő utolsó napján bejelentkezett a személyügyi adatbázisba, és pályázatát feltöltötte a személyügyi központ részére.

(4) A határidőt kétség esetén megtartottnak kell tekinteni.

16. § (1) A pályázati határidő leteltét követően a személyügyi központ megvizsgálja a pályázatokat, és előszűrést végez a feladatkörtérképen megadott feltételek szerint.

(2) A személyügyi központ az előszűrés során érvénytelennek nyilvánítja a pályázatot,

a) ha a pályázati kiírásban szereplő benyújtási határidőn túl érkezik, vagy

b) ha a pályázó a pályázati kiírásban meghatározott feltételeknek nem felel meg.

(3) Ha a személyügyi központ érvénytelennek nyilvánítja a pályázatot, ennek tényéről, indokairól haladéktalanul, de legkésőbb az érvénytelenné nyilvánítást követő tíz munkanapon belül tájékoztatja a pályázót.

(4) A személyügyi központ az előszűrés eredménye alapján összeállítja azon pályázók körét, akiket a kompetencia- felmérésbe bevon.

17. § (1) A személyügyi központ a kompetencia-felmérésbe bevont pályázókat értesíti a kompetenciavizsgálat fajtájáról, helyéről és időpontjáról.

(2) A személyügyi központ a pályázattal érintett álláshely jellegétől – vezető vagy nem vezető besorolású álláshelytől – függően az alábbi kompetencia-felméréseket végezheti:

a) személyes interjú,

b) kompetenciateszt,

c) értékelő központ, vagy

d) az *a)–c)* pont szerinti kompetencia-felmérések kombinációja.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt személy a kiválasztási eljárás bármely szakaszában részt vehet, ennek során a pályázó szakmai tudását, valamint szervezeti illeszkedését is mérheti.

(4) A munkáltató szerv a (2) bekezdés szerinti kompetencia-felmérés bármely típusát vagy azok kombinációját választhatja.

(5) A pályázó dönthet úgy, hogy kompetencia-felmérésének eredménye nem használható fel a kiválasztási eljárásban. Ez esetben a pályázó a kiválasztási eljárás további szakaszaiban nem vehet részt.

18. § A kompetenciateszt során azon közszolgálati alap- vagy vezetői kompetenciák vizsgálatára kerül sor, amelyek megléte elengedhetetlen a közszolgálatban való hatékony munkavégzéshez. A kompetenciákat a személyügyi központ a honlapján közzéteszi.

19. § (1) Az értékelő központot az értékelő bizottság folytatja le, amelynek létszáma legalább három, legfeljebb öt fő, tagjai a személyügyi központ kiválasztási feladatra kijelölt szakértői, valamint – a munkáltató szerv előzetesen bejelentett igénye esetén, külső tagként – a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt kiválasztásért felelős vagy a kiválasztással érintett szakterületet képviselő személy, vezető. Az értékelő bizottságban legfeljebb két fő külső tag vehet részt.

(2) Az értékelő központ egyéni prezentációs, páros szituációs és csoportos helyzetgyakorlatokból áll, amelynek értékelése és az eredmények összesítése az elektronikus rendszerben történik.

(3) A személyügyi központ a lefolytatott kiválasztási eljárás során alkalmazott értékelő központ eredményét a pályázóval ismerteti.

20. § (1) A kompetencia-felmérés lefolytatását követően a személyügyi központ összeállítja a pályázók ajánlati listáját, amelyet a listán szereplő pályázók pályázati dokumentumaival és a kompetencia-felmérés alapján a személyügyi központ által a pályázóról készített összefoglaló értékeléssel együtt elektronikus úton eljuttat a munkáltató szervnek.

(2) Az (1) bekezdés szerinti összefoglaló értékelés komplex kompetenciaprofilt is tartalmaz, ha a pályázó esetében kompetencia-felmérésre is sor került.

(3) A pályázók az ajánlati listán a kompetencia-felmérés eredményei alapján kialakult sorrendben szerepelnek, első helyen a legjobb eredményt elért pályázóval. Az ajánlati listára legfeljebb hat fő pályázó kerülhet fel.

21. § (1) Az ajánlati listán felállított sorrendet a munkáltató szerv figyelembe veszi, de a kiválasztási eljárása, valamint a foglalkoztatás során az nem köti.

(2) A munkáltató szerv az ajánlati listán szereplő pályázókat – a pályázatról szóló döntéséről – legkésőbb a döntést követő tíz munkanapon belül köteles értesíteni.

(3) A munkáltató szerv a személyügyi központot a döntését követő négy munkanapon belül elektronikus úton tájékoztatja a kiválasztási eljárás eredményéről.

(4) A (3) bekezdés szerinti tájékoztatásnak tartalmaznia kell

a) a nyertes pályázó nevét vagy

b) a kiválasztási eljárás eredménytelensége esetén annak indokait.

(5) A személyügyi központ a munkáltató szerv tájékoztatását követően értesíti az ajánlati listára fel nem került, de az eljárásban részt vett pályázókat a kiválasztási eljárás eredményéről.

22. § (1) Vezetői álláshelyre pályázók esetében a vezetőkiválasztási eljárás kötelező eleme a 17. § (2) bekezdés *a)* és *b)* pontja szerinti kompetencia-felmérés. A 17. § (2) bekezdés *c)* pontja szerinti kompetencia-felmérés elvégzésére a munkáltató szerv döntése alapján kerül sor.

(2) Vezetőkiválasztási eljárásban történő részvételre az e rendelet hatálya alá tartozó munkáltató szervnél a tisztviselő

a) a munkáltatói jogkör gyakorlójának javaslatára jelölhető a tisztviselő beleegyezésével, vagy

b) önként jelentkezhet.

(3) A tisztviselő kérésére a vezetőkiválasztási eljárásban való részvétel idejére mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

(4) A személyügyi központ a vezetőkiválasztási eljárással kapcsolatos információkat és a módszertant a honlapján közzéteszi.

23. § (1) A kompetencia-felmérés lefolytatását követően a személyügyi központ összeállítja a pályázók ajánlati listáját, amelyet a listán szereplő pályázók pályázati dokumentumaival és a kompetencia-felmérés alapján a személyügyi központ által a pályázóról készített összefoglaló értékeléssel együtt elektronikus úton eljuttat a munkáltató szervnek.

(2) Az (1) bekezdés szerinti összefoglaló értékelés komplex kompetenciaprofilt is tartalmaz.

(3) A pályázók az ajánlati listán a kompetencia-felmérés eredményei alapján kialakult sorrendben szerepelnek, első helyen a legjobb eredményt elért pályázóval.

24. § (1) Az érintett hozzájárulásával a személyügyi központ a vezetői kompetencia-felmérés során megállapított adatokat nyilvántartja, és a munkáltatói jogkör gyakorlóját tájékoztatja a vezetőkiválasztási eljárás eredményéről.

(2) A vezetőkiválasztási eljárásban részt vevő a vezetői kompetenciateszt alapján megállapított kompetenciaprofilt az általa megadott elektronikus elérhetőség útján vagy az interjút követő visszajelzés keretében történő személyes elbeszélgetés során kapja meg.

(3) A személyügyi központ vezetője a vezetőkiválasztási eljáráson való részvételről igazolást állít ki.

4. A közzétételi eljárás

25. § (1) Az 1. § (2) bekezdése hatálya alá tartozó munkáltató szerv, ha pályázat útján kívánja betölteni az álláshelyet, a pályázati kiírást a KÖZSZOLGÁLLÁS elektronikus rendszerében feltölti a személyügyi központ honlapján elérhető elektronikus közzétételi adatlapon.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt közzétételi kötelezettség mellett a munkáltató szerv más formában is közzéteheti pályázatát.

(3) Az elektronikus pályázati kiírást a közzététel tervezett időpontja előtt legalább két nappal elektronikusan beküldi a rendszeren keresztül a személyügyi központ részére.

(4) A Kttv. hatálya alá tartozó álláshely esetén a munkáltató szerv a tartalékállományra vonatkozó egyes szabályokról szóló kormányrendelet szerinti TARTINFOR-rendszerbe történő bejelentést követően, de legalább azzal párhuzamosan teszi közzé a pályázati kiírást. A TARTINFOR automatikusan, közvetlen adatkapcsolat útján átveszi a betölteni tervezett álláshely adatait.

(5) A személyügyi központ az elektronikus rendszer által generált pályázati kiírást a KÖZSZOLGÁLLÁS-on a beküldéstől számított második munkanapon teszi közzé. A közzététel időpontjáról a KÖZSZOLGÁLLÁS rendszerén belül automatikus rendszerüzenetben értesíti a pályázatot kiíró szervet.

(6) A munkáltató szerv a pályázati kiírást – a KÖZSZOLGÁLLÁS-on történő közzétételt követően – a saját honlapján vagy az általa választott egyéb úton is meghirdetheti, azonban az általa közzétett pályázati kiírás szövege nem térhet el a személyügyi központ által közzétett pályázati kiírás szövegétől. Eltérés esetén a személyügyi központ által közzétett pályázati kiírás az irányadó.

(7) A pályázati kiírás tartalmáért a munkáltató szerv felel. A személyügyi központ felelős az alakilag megfelelő pályázati kiírások KÖZSZOLGÁLLÁS-on határidőben történő közzétételéért. A személyügyi központ a pályázati kiírásban előforduló, hibás vagy az esélyegyenlőség, illetve az egyenlő bánásmód szabályait figyelmen kívül hagyó szövegezés esetén a pályázati kiírást a rendszeren keresztül javításra visszaküldheti a munkáltató szerv részére.

(8) A kiválasztási eljárásban megállapított határidőket a pályázati kiírás KÖZSZOLGÁLLÁS-on történő közzététele napjától kell számítani.

26. § Az elektronikusan feltöltött pályázati kiírásokat a személyügyi központ a KÖZSZOLGÁLLÁS honlapján közzéteszi. A KÖZSZOLGÁLLÁS-ra látogató személyek számára – az állások pályázat útján történő betöltésének elősegítése érdekében – keresés, szűrés végezhető.

27. §[1] A közzétételi eljárásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni a Kjt. és a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) hatálya alá tartozó munkáltató szerv által közzétett állásokra, azzal, hogy a közzétételi adatlap személyügyi központ részére történő elküldésével egyidejűleg a munkáltató szerv

a)[2] elektronikusan megküldi a pályázati felhívást a fenntartónak a Kjt. 20/A. § (4) bekezdés *a)* pontjában és a Púétv. 37. § (4) bekezdésében szereplő közzététel érdekében,

b)[3] gondoskodik a Kjt. 20/A. § (4) bekezdés *b)* pontjában és a Púétv. 37. § (4) bekezdésében meghatározott közzétételről, valamint

c)[4] ha a közalkalmazotti pályázatok közzétételével kapcsolatos rendelkezést tartalmazó törvényekben, illetve ezek végrehajtására kiadott rendeletekben foglalt egyéb előírások a közzététel helyére nézve a Kjt. 20/A. § (4) bekezdés *b)* pontjában és a Púétv. 37. § (4) bekezdésében foglaltaktól eltérő szabályt állapít meg, megteszi az ezzel kapcsolatosan szükséges intézkedéseket.

5. A toborzási adatbázis

28. § (1) A személyügyi központ toborzási adatbázist működtet.

(2) A toborzási adatbázisba a jelentkező regisztrációt követően felhasználói fiókot hozhat létre az önéletrajzok munkáltató szervek részéről történő kereshetősége érdekében.

29. § (1) A személyügyi központ a toborzási adatbázisban való szűrést biztosítja a munkáltató szervek részére.

(2) A munkáltató szervezet meghatározott álláshelyre, munkakörre szűrést végezhet.

(3) A szűrés eredményeként letölthető önéletrajzokat a munkáltató szervezet a további kiválasztási eljárások során felhasználhatja.

30. § (1) A toborzási adatbázisban nyilvántartott személy saját adatait a toborzási adatbázisban közvetlenül helyesbítheti, módosíthatja, kijavíthatja, azokat az adatbázisból törölheti.

(2) A személyügyi központ a toborzási adatbázisban szereplő adatokat személyazonosításra alkalmatlan módon statisztikai adatgyűjtés céljából felhasználhatja.

6. Az online állásbörze

31. § (1) A személyügyi központ erre irányuló igény esetén online állásbörzét (a továbbiakban: állásbörze) szervez.

(2) Az állásbörze a KÖZSZOLGÁLLÁS-on virtuális térben valósul meg. A programra az egyes munkáltatók az online állásbörze időpontja előtt regisztrációval adhatják le jelentkezésüket a rendszerben.

(3) A személyügyi központ elektronikus úton ad tájékoztatást az állásbörzén való részvétel feltételeiről.

32. § (1) Az állásbörze segítségével a munkáltató szervek azonnali toborzási tevékenységet valósíthatnak meg az üres álláshelyeik betöltése tekintetében.

(2) Az állásbörze a regisztrált felhasználó, illetve az önéletrajz-adatbázisba regisztrált személy számára elérhető szolgáltatás.

(3) Az állásbörzéhez fórumszolgáltatás biztosított, melyen a résztvevők az állásbörze ideje alatt a munkáltató szervvel kapcsolatba léphetnek az elhelyezkedésük érdekében.

---

1 Módosította: 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet 135. § a).
2 Módosította: 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet 135. § b).
3 Módosította: 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet 135. § c).
4 Módosította: 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet 135. § c).

7. Az állásportálokkal való együttműködési megállapodás

33. § (1) A személyügyi központ jogosult együttműködési megállapodást kötni más álláshirdetéseket tartalmazó adatbázisok működtetőjével (a továbbiakban: állásportál).

(2) A személyügyi központ az együttműködési megállapodásban meghatározott feltételek szerint más állásportálokon megjelentetheti a KÖZSZOLGÁLLÁS pályázatait.

(3) Az álláshirdetések átadása az együttműködési megállapodásban meghatározott rendszerbiztonsági és műszaki feltételek mentén történik.

(4) Az együttműködési megállapodásban rögzíteni kell az alábbiakat:

a) felek (megnevezés, eljáró képviselő neve, jogcíme, a szervezet adószáma),

b) az álláspályázatok átemelésének műszaki feltételei,

c) az álláspályázatok átemelésének gyakorisága,

d) az álláspályázatok formai követelményei,

e) ellentételezés módja.

V. FEJEZET

A TUDÁSBÁZIS ÉS SZAKÉRTŐI HÁLÓZAT, AZ ÚJ KARRIER PROGRAM ÉS A KÖZSZOLGÁLATI ELKÖTELEZET TSÉG- ÉS ELÉGEDET TSÉGMÉRÉS

34. § (1) A személyügyi központ interneten keresztül elérhető információs felületet működtet az emberi erőforrás menedzsment tevékenység hatékonyságának növelése érdekében (a továbbiakban: tudásbázis).

(2) A tudásbázisban megjelenő dokumentumok tartalmára és tárolására, a tagok regisztrációjára, a szakmaiságot biztosító szakértői hálózat és bíráló bizottság feladatára vonatkozó információkat módszertani útmutató tartalmazza.

35. § (1) Az Új Karrier Program célja a közszolgálaton belüli újbóli elhelyezkedést segítő szolgáltatás nyújtása.

(2) Az Új Karrier Program a felmentési idejét töltő tisztviselő és a felmondási idejét töltő munkavállaló számára vehető igénybe.

(3) A tisztviselőt és a munkavállalót a munkáltató szerv tájékoztatja az Új Karrier Programról.

(4) Az Új Karrier Programban való részvétel önkéntes. Ha a tisztviselő vagy a munkavállaló részt kíván venni, a munkáltató szerv rögzíti az adatait az Új Karrier Programban.

(5)[1] A Kttv., a Hszt. és a Hjkr. alapján tartalékállományba helyezettek esetében nem kell regisztrálni az Új Karrier Programba, a jogszabály szerinti TARTINFOR-rendszerből a szükséges adatok interfészen átvételre kerülnek. A munkáltató szerv erről tájékoztatja a tartalékállományba helyezettet.

(6) Az Új Karrier Programhoz a létszámváltozással érintett munkáltató szervnél vezetői munkakörben, álláshelyen vagy szolgálati beosztásban foglalkoztatott vezető részére szervezeti változáskezelés kapcsolódik, az érintetett vezetőt a munkáltató szerv regisztrálja az Új Karrier Programba.

(7) Az Új Karrier Program egyéni kompetencia-fejlesztési programjait és a vezetői szervezeti változáskezelés elemeit módszertani útmutató tartalmazza.

36. § (1)[2] A személyügyi központ a Kit., a Kttv., a Hszt. és a Hjkr. hatálya alá tartozó munkáltató szerv kezdeményezése esetén közszolgálati elkötelezettség- és elégedettségmérést folytat le.

(2) A közszolgálati elkötelezettség-és elégedettségmérés eszközeit, módját és a személyügyi központ feladatait módszertani útmutató tartalmazza.

---

1 Módosította: 176/2024. (VII. 7.) Korm. rendelet 28. § c).
2 Módosította: 176/2024. (VII. 7.) Korm. rendelet 28. § c).

V/A. FEJEZET [1]

A MENTORI ÉS TEHETSÉGGONDOZÁSI FELADATOK ELLÁTÁSÁRÓL [2]

36/A. § [3] A személyügyi központ a 4. § (2) bekezdés *f)* pontja szerinti mentori és tehetséggondozási rendszer keretében a Nemzeti Közszolgálati Egyetemmel (a továbbiakban: Egyetem), valamint a kormányzati igazgatási szervvel történő együttműködés alapján elősegíti az Egyetemmel hallgatói jogviszonyban álló személy kormányzati igazgatási szervnél tervezett, meghatározott idejű szakmai gyakorlatának teljesítését, valamint foglalkoztatását.

VI. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

8. Hatályba léptető rendelkezések

37. § Ez a rendelet 2022. január 1-jén lép hatályba.

9–10. [4]

38–49. § [5]

---

1 Beiktatta: 62/2024. (III. 21.) Korm. rendelet 2. §. Hatályos: 2024. III. 22-től.
2 Beiktatta: 62/2024. (III. 21.) Korm. rendelet 2. §. Hatályos: 2024. III. 22-től.
3 Beiktatta: 62/2024. (III. 21.) Korm. rendelet 2. §. Hatályos: 2024. III. 22-től.
4 Hatályon kívül helyezve: 2010. évi CXXX. törvény 12–12/B. § alapján. Hatálytalan: 2022. I. 2-től.
5 Hatályon kívül helyezve: 2010. évi CXXX. törvény 12–12/B. § alapján. Hatálytalan: 2022. I. 2-től.

TARTALOMJEGYZÉK

716/2021. (XII. 20.) Korm. rendelet ---- 1
a személyügyi központról és a Közszolgálati Személyügyi Szolgáltatási Keretrendszerről, valamint ezzel összefüggésben egyes kormányrendeletek módosításáról ---- 1
I. FEJEZET ---- 1
ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK ---- 1
1. A rendelet hatálya ---- 1
2. Értelmező rendelkezések ---- 3
II. FEJEZET ---- 4
A SZEMÉLYÜGYI KÖZPONT ---- 4
III. FEJEZET ---- 4
A KÖZSZOLGÁLATI SZEMÉLYÜGYI SZOLGÁLTATÁSI KERETRENDSZER ---- 4
IV. FEJEZET ---- 6
A KÖZSZOLGÁLLÁS ---- 6
3. A kiválasztási eljárás ---- 6
4. A közzétételi eljárás ---- 9
5. A toborzási adatbázis ---- 10
6. Az online állásbörze ---- 10
7. Az állásportálokkal való együttműködési megállapodás ---- 11
V. FEJEZET ---- 11
A TUDÁSBÁZIS ÉS SZAKÉRTŐI HÁLÓZAT, AZ ÚJ KARRIER PROGRAM ÉS A KÖZSZOLGÁLATI ELKÖTELEZETTSÉG- ÉS ELÉGEDETTSÉGMÉRÉS ---- 11
V/A. FEJEZET ---- 12
A MENTORI ÉS TEHETSÉGGONDOZÁSI FELADATOK ELLÁTÁSÁRÓL ---- 12
VI. FEJEZET ---- 12
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK ---- 12
8. Hatályba léptető rendelkezések ---- 12
9–10. ---- 12