

## BELSŐ ELLENŐRI JELENTÉS

**Baracs Község Önkormányzatának megbízásából készült belső  
ellenőri vizsgálatról, a védőnöi szolgálat fenntartásával  
kapcsolatos feladatok ellátásának, szabályszerűségének  
ellenőrzéséről**

**Készítette: Vincent Auditor Kft.**

**Készült: 2022. január 31.**

**Ellenőrzést végezte:** Vincent Auditor Számviteli Szolgáltató és Tanácsadó Kft.

**Ellenőrzött szerv:** Baracsi Polgármesteri Hivatal, Baracs Község  
Önkormányzata vonatkozásában

**Az ellenőrzés tárgya:** a védőnői szolgálat fenntartásával kapcsolatos  
önkormányzati feladatok ellátásának szabályszerűsége

**Az ellenőrzés célja:** annak megállapítása, hogy a vizsgálat tárgyát képező  
tevékenység folyamata, végrehajtása szabályszerűen, a törvényi előírásoknak és a  
belső szabályzatokban foglaltaknak megfelelően történik-e, a kapcsolódó  
nyilvántartások megfelelősége, a szükséges személyi és tárgyi feltételek  
biztosítottak-e.

**Az ellenőrzés típusa:** szabályszerűségi ellenőrzés

**Az ellenőrzött időszak:** 2020-2021. év, jelen helyzet

**Ellenőrzés időpontja:** 2021. december 15. (elektronikus adatbekéréssel a Bkr.  
35. § (2) bekezdése alapján)

**Vizsgálatot végző ellenőr:** Kormos Anna belső ellenőr (regisztrációs szám:  
5113188)

**Alkalmazott ellenőrzési módszerek és eljárások:** Az adatbekérésen alapuló vizsgálat során értékelésre került a központi szabályozás megfelelése, a személyi és tárgyi feltételek biztosítása, a kapcsolódó nyilvántartások vezetése, a védőnői szolgálat gazdálkodása.

**Az ellenőrzött időszakban az ellenőrzött területért, feladatért felelős vezetők neve, beosztása:**

Várai Róbert	polgármester
dr. Horváth Zsolt	jegyző

**Ellenőrzésre vonatkozó jogszabályi felhatalmazás:**

- 2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról (a továbbiakban: Áht.),
- 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.),
- 2015. évi CXXIII. törvény az egészségügyi alapellátásról,
- 2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról,
- 49/2004. (V.21.) ESZCSM rendelet a területi védőnői ellátásról,
- 43/1999. (III. 3.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályai,
- az államháztartási törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII.31.) Kormányrendelet (a továbbiakban: Ávr.),
- 4/2013. (I.11.) Kormányrendelet az államháztartás számviteléről (a továbbiakban: Áhsz.),
- a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Bkr.).

## Vezetői összefoglaló

Baracs Község Önkormányzatának megbízásából elvégeztük a védőnői szolgálat fenntartásával kapcsolatos önkormányzati feladatok ellátása szabályszerűségének ellenőrzését. A vizsgálat során felmértük és értékeltük a törvényi szabályozás megfelelését, a személyi és tárgyi feltételek biztosítását, a kapcsolódó nyilvántartások vezetését, a védőnői szolgálat gazdálkodását.

Meg vagyunk győződve arról, hogy az elvégzett munka elégséges volt ahhoz, hogy megalapozott véleményt formálhassunk.

### **Főbb megállapításaink a következők:**

- A védőnők jelenlegi besorolási bérelemei nem felelnek meg teljes körűen a vonatkozó központi szabályozásnak.

### **Megállapításokhoz, következtetésekhez kapcsolódó főbb javaslataink:**

- Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott dolgozók bérelemeinek felülvizsgálata.

A megállapítások és a javaslatok részletes leírása az ellenőrzési jelentésben található.

A vizsgált területről, folyamatról kialakított, összesített vélemény lehet:

- megfelelő
- korlátozottan megfelelő
- gyenge
- kritikus
- elégtelen

Jelen ellenőrzés nyomán kialakított véleményünk a vizsgált területről, illetve folyamatról összességében: **megfelelő**

Az ellenőrzés „megfelelőnek” ítélt területei szinte minden tekintetben megfelelő belső kontrollokkal rendelkeznek, és minőségi teljesítményt mutatnak. A megállapítások alapvetően nem jeleznek komolyabb hiányosságot a belső ellenőrzési pontok vagy folyamatok rendszerében. Az ellenőrzési jelentésben közölt megállapítások nem utalnak alapvető gyenge pontokra a szervezeti egységek szintjén alkalmazott irányelvekben és eljárásokban. Az ilyen területeken gyakorlott, hozzáértő munkaerő dolgozik, amely már bebizonyította, hogy képes a célkitűzések megvalósítására, a kockázatok megfelelő kezelésére.

## Részletes vizsgálati megállapítások

### 1. Törvényi szabályozás a feladatellátással összefüggésben

Az egészségügyi alapellátásról szóló 2015. évi CXXIII. törvény írja elő a védőnői szolgáltatásra vonatkozó rendelkezéseket:

13. § (1) A védőnő személyes és közösségi ellátást nyújt az egészségi állapot megőrzése, a betegségek megelőzése, korai felismerése, valamint az egészségfejlesztés céljából a várandós anyák, a 19. életévet be nem töltött személyek, valamint a családtervezés időszakában lévő személyek számára.

(2) A védőnő a 25–65. éves női lakosság részére jogszabályban meghatározottak szerint népegészségügyi szűréseket végez.

(3) A védőnői ellátás feladata:

a) a család- és nővédelmi tanácsadás, reprodukív egészségfejlesztés,

b) a várandós anyák gondozása,

c) a gyermekágyas és szoptató anyák gondozása,

d) az újszülött kortól a tanulói jogviszony megkezdéséig a gyermekek gondozása,

e) az óvodában a védőnői feladatok végzése, az oktatási intézményben a tanulók ellátása,

f) az oktatási intézménybe nem járó otthon gondozott tanköteles korú gyermek gondozása,

g) családgondozás,

h) a gyermek családban való nevelkedésének elősegítése, együttműködés a háziorvossal, házi gyermekorvossal, a család- és gyermekjóléti szolgálattal, a család- és gyermekjóléti központtal a gyermek veszélyeztetettségének megelőzése és megszüntetése érdekében,

i) a gyermekvédelmi jelzőrendszer részeként a gyermek veszélyeztetettségének jelzése a háziorvosnak, házi gyermekorvosnak, a család- és gyermekjóléti szolgálatnak, valamint a Gyvt.-ben meghatározott esetekben hatósági eljárás kezdeményezése, amelynek során a Gyvt. 11. § (1a) bekezdésében és 17. § (2)–(3a) bekezdésében foglaltak alkalmazásával kell eljárni,

j) az egyéni és közösségi egészségfejlesztési, egészségvédelmi programok tervezésében, szervezésében és megvalósításában részvétel.

(4) A védőnői ellátás a megelőző ellátások körében:

a) az egészségi állapot javítására, a rizikótényezők elkerülésére, csökkentésére, ebben a körben az egészséges életmódra, táplálkozásra, a mindennapos testmozgásra, lelki egészségre, az egészséges és biztonságos környezet kialakítására, az egészségkárosító magatartás elkerülésére, a családtervezési módszerek alkalmazására, szűrésekre történő figyelemfelhívásra irányul (elsődleges megelőzés),

b) a rizikótényezők, az elváltozások, a megbetegedések korai felismerésére és jelzésére irányul (másodlagos megelőzés),

c) a tartós megbetegedésben, fogyatékkal, hátrányos helyzetben élő személyek, családok fokozott gondozására, egészségi állapotuk, szociális helyzetük és környezetük nyomon követésére, az elfogadható körülmények és életvitel kialakításában történő segítségnyújtásra irányul (harmadlagos megelőzés),

d) együttműködik a szociális, köznevelési, család- és ifjúságügyi, felzárkózási, civil- és egyházi, a kulturális és további érintett ágazatokkal.

(5) A várandós és gyermekágyas anya, a korlátozottan cselekvőképes vagy cselekvőképtelen kiskorú gondozója és törvényes képviselője a gyermek egészséges fejlődése érdekében köteles a védőnővel a (3) és (4) bekezdésben meghatározott feladatai ellátása során együttműködni.

(5a) Ha a korlátozottan cselekvőképes vagy cselekvőképtelen kiskorú törvényes képviselője nem gondoskodik a kiskorúnak a kötelező egészségbiztosítás keretében igénybe vehető betegségek megelőzését és korai felismerését szolgáló egészségügyi szolgáltatásokról és a szűrővizsgálatok igazolásáról szóló jogszabály szerint a védőnő feladatkörébe tartozó szűrővizsgálaton való megjelenéséről, valamint a védőnő feladatkörébe tartozó szolgáltatások igénybe vételéről, a védőnő kezdeményezésére az egészségügyi államigazgatási szerv határozattal intézkedik. Az egészségügyi államigazgatási szerv a határozatot megküldi a család- és gyermekjóléti központnak, valamint a gyámhatóságnak.

(6) A védőnői ellátás részletes szakmai szabályait a miniszter rendeletben határozza meg.

**14. §** A védőnői ellátás egységes színvonalú ellátása érdekében járási, megyei, valamint a védőnői ellátás szakmai irányításáért felelős országos egészségügyi államigazgatási szerv keretében országos szakmai vezető védőnő működik. A szakmai vezető védőnők választására, jogállására, feladataira és juttatásaira vonatkozó részletes szabályokat a miniszter rendeletben állapítja meg.

A 49/2004. (V.21.) ESZCSM rendelet, ami a területi védőnői ellátást szabályozza, az alábbiakat írja elő:

**1. §** E rendelet hatálya a területi védőnői ellátást nyújtó egészségügyi szolgáltatóra, valamint ezen szolgáltató fenntartójára/tulajdonosára terjed ki.

**2. §** (1) Területi védőnői ellátást az egészségügyi főiskolai karon védőnői oklevelet szerzett vagy azzal egyenértékűnek elismert oklevéllel rendelkező védőnő (a továbbiakban: védőnő) nyújthat.

(2) Védőnőt csak védőnő helyettesíthet.

(3) A védőnő ellátási területe az egészségügyi alapellátásról szóló 2015. évi CXXXIII. törvény 6. § (1) bekezdésében foglaltak szerint megállapított védőnői körzetre terjed ki.

## 2. Törzskönyvi kivonat

Baracs Község Önkormányzatának a Magyar Államkincstár által 17-TNY-619-2/2021-727101 számon kiadott Törzskönyvi kivonata tartalmaz

- 074031 Család és nővédelmi egészségügyi gondozás
- 074032 Ifjúság – egészségügyi gondozás

elnevezésű kormányzati funkciót, ami a feladatellátáshoz kapcsolódó bevételek és kiadások nyilvántartására szolgál.

## 3. Személyi feltételek, létszám- és bérgazdálkodás

Az egészségügyi jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalók személyi dokumentumait a Polgármesteri Hivatal e feladattal megbízott munkatársa kezeli.

Az önkormányzatnál az egészségügyi jogviszonyban történő foglalkoztatásra vonatkozóan a 2020. évi C. törvény előírásait kell alkalmazni. A központi szabályozás a vizsgálat tárgyában a következőkről rendelkezik:

**1. § (1)** E törvény hatálya kizárólag - ide nem értve a munkavállalói résztulajdont - az állami és az önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatóra, annak fenntartójára, valamint az állami vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy (a továbbiakban: egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy) jogállására terjed ki.

(2) Ha jogszabály rendelkezése folytán valamely egészségügyi szolgáltató az e törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatóvá alakul át, az egészségügyi szolgáltatóra és annak foglalkoztatottjára - törvény vagy kormányrendelet eltérő rendelkezése hiányában - e törvény rendelkezéseit az egészségügyi szolgáltató átalakulását követő harmadik hónap első napjától kell alkalmazni.

(3) Egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatható az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Eütev.)

a) 4. § a) pontja szerinti egészségügyi dolgozó,

b) 4. § b) pontja szerinti egészségügyben dolgozó,

c) 4. § c) pontja szerinti rezidens a jogszabályban meghatározott esetekben.

(4) Az (1) bekezdés szerinti egészségügyi szolgáltatónál - az (5) bekezdésben foglalt kivétellel - csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lehet egészségügyi tevékenységet és az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységet végezni. Az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységek szabályait a Kormány rendeletben határozza meg.

(5) A (4) bekezdés nem zárja ki - a Kormány rendeletében meghatározott személyes közreműködő kivételével - a közreműködő, valamint az önkéntes segítő egészségügyi szolgáltató általi igénybevételének lehetőségét.

(5a) A kormányzati igazgatási szervként működő egészségügyi szolgáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyban is lehet egészségügyi tevékenységet végezni.

(5b) Nem terjed ki e törvény hatálya a szociális intézményként működő egészségügyi szolgáltatókra, valamint a szociális intézményként működő egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott személyekre.

(9) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, továbbá a (6) és (8) bekezdés szerinti foglalkoztatott jogviszonyára, valamint a munkáltatóra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt (a továbbiakban: Mt.) az e törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni.

**2. § (1)** Az egészségügyi szolgálati jogviszony egészségügyi szolgálati munkaszerződéssel jön létre. Az e törvénnyel ellentétes egészségügyi szolgálati munkaszerződés semmis.

(2) A felek az Mt. rendelkezéseitől - ahol azt az Mt. megengedi - az e törvényben, az Eütev.-ben, valamint az ezek felhatalmazása alapján kiadott végrehajtási rendeletekben nem szabályozott kérdésekben, az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben eltérhetnek.

(3) Egészségügyi szolgálati jogviszony olyan büntetlen előéletű és cselekvőképes személlyel létesíthető, aki megfelel az egészségügyi szolgálati munkaszerződés szerinti egészségügyi tevékenység végzésére jogszabályban előírt feltételeknek, és aki nem áll kamarai kizárás etikai vagy fegyelmi büntetés hatálya alatt.

**5. §** Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejére az Mt.-t az Eütev.-ben megállapított eltérésekkel kell alkalmazni azzal, hogy a munkaközi szünet a munkaidő részét képezi.

**6. § (1)** A 8. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt az 1. melléklet szerinti

a) 1-5. fizetési osztályban évi húsz munkanap,

b) 6-10. fizetési osztályban és a felsőoktatási intézményben oktatói, kutatói, tanári és más munkakör betöltése esetén évi huszonegy munkanap alapszabadság illeti meg.

(2) Az (1) bekezdés hatálya alá nem tartozó, az Eütev. 2. melléklete szerint

a) az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályba sorolt egészségügyi dolgozó évi húsz munkanap,

b) az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” és „J” fizetési osztályba sorolt egészségügyi dolgozó évi huszonegy munkanap alapszabadságra és a fizetési fokozatának megfelelő számú munkanap pótszabadságra jogosult.

8. § (1) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkájáért az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben - a (2)-(15) bekezdésen foglaltak figyelembevételével - meghatározott illetményre jogosult.

(2) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetménye el kell hogy érje  
a) a kötelező legkisebb munkabérnek,  
b) középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeget.

(6) Az egészségügyi szakdolgozó az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti - törvényben és a Kormány rendeletében meghatározott - illetményre, illetménypótlékra, valamint alapilletményen felül járó munkáltatói döntésen alapuló juttatásra jogosult.

(8) A (3) bekezdés szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. A (6) bekezdés szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettsége, szakképzettsége és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani.

(8a) Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő számításánál az azonos naptári időszakra több jogviszony vehető figyelembe, közülük erre az időre csak egy jogviszony számítható be.

(9) A (8) bekezdés alkalmazásában egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni

a) az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban, egészségügyi szolgálati jogviszonyban,

b) közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban,

c) a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati jogviszonyban,

d) a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.), valamint 2010. július 6. és 2012. február 29. között a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.) hatálya alá tartozó szervnél munkaviszonyban, közszolgálati, kormányzati szolgálati, kormánytisztviselői jogviszonyban,

e) a szolgálati jogviszonyban,

f) a bíróságnál és ügyészségnél szolgálati viszonyban, munkaviszonyban,

g) a hivatásos nevelőszülői jogviszonyban és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyban,

h) az e törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a Ktjv., valamint a Kttv. hatálya alá tartozó szervnél ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban,

i) az állami vezetői szolgálati jogviszonyban,

j) a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerinti honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban,

k) a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak szolgálati jogviszonyát szabályozó törvény szerinti rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyban,

l) a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) hatálya alá tartozó munkáltatónál kormányzati szolgálati jogviszonyban, politikai szolgálati jogviszonyban, biztos jogviszonyban, ösztöndíjas jogviszonyban, illetve munkaviszonyban,

m) e törvény hatálya alá nem tartozó magyarországi vagy külföldi egészségügyi szolgáltatónál vagy külföldi szakirányú végzettséggel munkavégzésre irányuló jogviszonyban töltött időt.

(9a) A (9) bekezdésben foglaltakon túl egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni

a) a munkaviszonynak azt az időtartamát, amely alatt a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel vagy képesítéssel rendelkezett,

b) az 1992. július 1-jét megelőzően fennállt munkaviszony teljes időtartamát,

c) a hadkötelezettség alapján teljesített sor- vagy tartalékos katonai szolgálatnak, illetve a polgári szolgálatnak az időtartamát,

d) a (9) bekezdés h) pontja alá nem tartozó foglalkoztatónál ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban eltöltött időt, és

e) a PhD-fokozat megszerzése esetén a doktori képzésben töltött időt,

ha ezen időtartamok korábban nem kerültek beszámításra a közalkalmazotti jogviszonyba.

**(10) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján az 1. melléklet, valamint az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet 7. melléklete szerint eggyel magasabb fizetési fokozatba lép a várakozási idő elteltét követő hónap első napjától.**

19. § (1) Az e törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott közalkalmazott (a továbbiakban: érintett) közalkalmazotti jogviszonyára 2020. december 31. napjáig a Kjt. rendelkezéseit kell alkalmazni.

(2) 2021. január 1. napján az érintett jogviszonya az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben foglaltak szerint az e törvény szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át.

(3) A jogviszony átalakulásáról és az egészségügyi szolgálati munkaszerződés tervezett tartalmáról az érintettet 2020. november 30. napjáig írásban tájékoztatni kell. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződést 2020. december 31-ig kell megkötöni azzal, hogy azt 2021. január 1. napjától kell alkalmazni.

(4) Ha az egészségügyi szolgálati munkaszerződés a (3) bekezdés szerinti határidőben nem kerül megkötésre, az egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonya 2021. március 1-jével megszűnik.

A 256/2013. (VII.5.) Kormányrendelet az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól rendelkezik:

1. § (1) Az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvényben (a továbbiakban: Eütev.) meghatározott egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó, az Eütev.

a) 11/A. § (4) bekezdése szerinti orvosi,

b) 11/A. § (5) bekezdése szerinti egészségügyi szakdolgozói és egyes egészségügyben dolgozói,

c) 11/A. § (6) bekezdése szerinti, felsőfokú végzettséggel betölthető, valamint

d) 11/A. § (6a) bekezdése szerinti gyógyszerészeti munkaköröket az 1. melléklet tartalmazza.

2/A. § (1) Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó, az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy havi illetménye nem lehet kevesebb, mint az Eszjtv. 1. melléklete szerinti összeg.

(2) Az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó, védőnő havi illetménye nem lehet kevesebb, mint a 7. melléklet szerinti összeg.

(3) Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló, egészségügyi szakdolgozó munkakörének fizetési fokozatba történő besorolását a 3. melléklet szerint szükséges elvégezni.

2/C. § (5) A védőnő havi alapbére (garantált illetménye) magában foglalja az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályairól szóló 43/1999. (III. 3.) Korm. rendeletben (a továbbiakban: Kr.) meghatározott védőnői kiegészítő pótlékot, továbbá a Kr. 76/A. § (4) bekezdése, 76/D. § (4) bekezdése és 76/L. § (1) bekezdése szerinti emelések összegét.

### 3. számú melléklet

6. „F” fizetési osztályba kell sorolni a 6. MKKR szintű főiskolai végzettséghez (BSc) kötött munkakört.

Megjegyezzük, hogy az egyes fizetési fokozatok között továbbra is 3 év a várakozási idő mértéke.

Baracs Község Önkormányzata és Kisapostag Község Önkormányzata közigazgatási területén 1-1 védőnői körzetet létesítettek.

A 43/1999. (III. 3.) Korm. rendelet tartalmazza az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályait, mely az alábbiakat írja elő 2021. január 1-től:

21. § (1) A NEAK a területi védőnői ellátás finanszírozására a Vhr. 16. §-ának (3)-(4) bekezdése alapján köt szerződést.

(4)- A védőnői szolgáltató havi díjazásának mértéke az ellátottak száma alapján a (2)-(3) bekezdés szerint számított pontértéknek és a (10) bekezdésben meghatározott egy pontra jutó forint értéknek a szorzata alapján kerül megállapításra az (5)-(8) bekezdésben foglaltak figyelembevételével. A védőnői szolgáltató az e bekezdés szerinti havi díjazása legalább 12%-át köteles közvetlenül a védőnő díjazására fordítani.

(5) Az ellátandók számát és a (2) bekezdésben foglaltak alapján számolt pontszámokat figyelembe véve a területi védőnői szolgáltató legfeljebb 750 pontot, a teljes munkaidőben iskola- és ifjúság-egészségügyi védőnőt foglalkoztató iskola- és ifjúság-egészségügyi szolgáltató legfeljebb 1000 pontot érhet el szolgálatonként.

(10a) Az (1) vagy (3) bekezdés szerinti feladatokat ellátó védőnői szolgáltató havonta védőnői szolgálatonként 33 000 Ft védőnői kiegészítő díjazásra jogosult, amelyet a védőnői szolgáltató a védőnői szolgálatban dolgozó védőnőt közvetlenül megillető alaphérének (alapilletményének) kiegészítésére köteles fordítani (a továbbiakban: védőnői kiegészítő pótlék).

(10b) A védőnői kiegészítő pótlék összegére a védőnői szolgáltató akkor jogosult, ha a védőnőt teljes munkaidőben foglalkoztatja, részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén a díj arányos része illeti meg.

(10c) A védőnői kiegészítő pótlék a kifizetőt terhelő adó- és járulék terheket is tartalmazza, kivéve az egészségügyi ágazati béremelés hatálya alá tartozó védőnőket foglalkoztató védőnői szolgáltatók esetében.

(11) A területi védőnői ellátást biztosító szolgáltató az ellátandó terület sajátosságainak megfelelően havonta az alábbi fix összegű díjazásra is jogosult:

a)- főváros, város: 92 000 Ft,

**b) község: 103 000 Ft,**

c) csatolt község: 115 000 Ft,

**d) külterületi lakott hely: 126 000 Ft.**

A finanszírozási szerződésben feltüntetett ellátási terület adottságait figyelembe véve, amennyiben az ellátandó lakosság szám legalább 15%-a a c)-d) pontban foglalt típusú települések valamelyikében lakik a védőnői ellátást biztosító szolgáltató a magasabb összegű díjazásra jogosult. A fix összegű díj 15%-a a védőnőt közvetlenül megillető területi pótlék, továbbá tartalmazza a külön jogszabály szerint az egészségfejlesztési és népegészségügyi feladatokért meghatározott 250 pont díját is.

A védőnői ellátást biztosító szolgáltatót az *a)-d)* pontokban foglalt összegeknél 10 000 forinttal magasabb összegű fix díj illeti meg akkor, ha a védőnői körzet kiterjed a külön jogszabályban meghatározott hátrányos helyzetű településre. Amennyiben a védőnői körzet több településre terjed ki, a szolgáltató további 20 000 Ft összegű pótlékra jogosult. A havi fix díj teljes összegére a szolgáltató akkor jogosult, ha a védőnőt teljes munkaidőben foglalkoztatja, részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén a díj arányos része illeti meg.

#### **a.) Területi pótlék**

A havi finanszírozásként megállapított összeg azonos a fentebb hivatkozott 21. § (3) bekezdésével: 103.000 Ft, valamint 126.000 Ft, ennek figyelembevételével a körzetekre jutó területi pótlék munkavállalónak járó, a szociális hozzájárulási adóval csökkentett összege 13.673 Ft, illetve 16.726 forint. E bérelemeket 11036 jogcímen kell felvezetni a munkaügyi dokumentumba.

#### **b.) Szakdolgozói védőnői kiegészítő díjazás**

Ezt a támogatási elemet célszerű a január havi teljesítményt és pontértéket figyelembe véve megállapítani a 43/1999. (III. 3.) Korm. rendelet 21. § (3) bekezdése alapján. Megjegyezzük, hogy a védőnői pontszám az év folyamán konstans, a hozzárendelt pontérték változása pedig nem számottevő. A munkaügyi dokumentumba ezt az értéket 11506 jogcímen szükséges jelölni.

A jelen évi, január havi elszámolás alapján:

Nógrádi-Bucsi Boglárka Anna

$750 \text{ pont} \times 435 \text{ Ft/pont} \times 12 \% = 39.150 \text{ forint}$ , ami tartalmazza a munkáltatót terhelő szociális hozzájárulási adó 13 %-os összegét is.

Farkas Mónika

626 pont x 435 Ft/pont x 12 % = 32.677 forint

Megjegyezzük, hogy bár a január havi finanszírozott pontérték 1,824 forinttal alacsonyabb az általunk figyelembe vett összegnél, az évközi esetleges változások hatása ily módon kompenzálható gazdálkodói többletfeladat nélkül.

A helyszíni vizsgálat során értékeltük a védőnői kinevezéseket, az általunk javasolt változást a Kiegészítő adat oszlopában jelöltük:

Név	Farkas Mónika	Kiegészítő adat
Iskolai végzettség	főiskola	
Beosztás	védőnő	
Foglalkoztatás módja	határozatlan időre kinevezett	
Kötelező heti munkaideje	40 óra	
Közalkalmazotti jogviszony kezdő időpontja	1995. október 1.	
Besorolási osztály/fokozat	F/10	F/9
Alapilletmény	536.367 Ft/hó	522.139 Ft/hó
Munkáltatói döntésen alapuló illetmény	32.200 Ft	
<b>Pótlékok</b>		
- területi pótlék	10.000 Ft	16.726 Ft
Védőnői kiegészítő díjazás		28.918 Ft
<b>Járandóság összesen</b>	<b>578.567 Ft/hó</b>	<b>567.783 Ft/hó</b>

A munkatárs szakirányú végzettséget 1995-ben abszolválta a Pécsi Orvostudományi Egyetem védőnői szakán. Eszmei jogviszonya kezdete azonos jelenlegi munkahelyén történt kinevezésével.

Fenti kimutatásunkban kizárólag a jogszabály szerinti besorolási bért tüntettük fel, figyelmen kívül hagytuk a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, ami polgármesteri rendelkezés alapján tovább folyósítható.

Felhívjuk a figyelmet, hogy az Eü. tv. 8. § (10) bekezdése szerint a kötelező, három évenkénti átsorolás a 3 éves várakozási időt követő hónap 1. napja, melynek következtében a 10. besorolási fokozatra és az ahhoz kapcsolódó illetményre 2022. november 1-től lesz jogosult a szakdolgozó. Ezzel összefüggésben véleményünk szerint az 1 nap szabadság növekedés a június 30-ig történt átsorolások esetében vehető figyelembe.

Név	Nógrádi – Bucs Boglárka Anna	Kiegészítő adat
Iskolai végzettség	főiskola	
Beosztás	védőnő	
Foglalkoztatás módja	határozatlan időre kinevezett	
Kötelező heti munkaideje	40 óra	
Közalkalmazotti jogviszony kezdő időpontja	2019. június 3.	2018. augusztus 2.
Besorolási osztály/fokozat	F/2	
Alapilletmény	422.549 Ft/hó	422.549 Ft/hó
Munkáltatói döntésen alapuló illetmény	33.700 Ft	
<b>Pótlékok</b>		
- területi pótlék	10.000 Ft	13.673 Ft
Védőnői kiegészítő díjazás		34.646 Ft
<b>Járandóság összesen</b>	<b>466.249 Ft/hó</b>	<b>470.868 Ft/hó</b>

Az egészségügyi szakdolgozó 2018. június 19-én abszolválta szakirányú felsőfokú tanulmányait a Szegedi Tudományegyetemen.

Alkalmazása kezdetekor készített jogviszony-beszámításban véleményünk szerint tévesen került megállapításra a jubileumi jutalom kezdő időszaka tekintettel arra, hogy vélelmezhetően Dunaföldvár Város Önkormányzata közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatta a munkatársat, mely e juttatás tekintetében jogszerzőnek minősül.

Jelen időszakban az 2 fő egészségügyi jogviszonyban foglalkoztatott:

- besorolási bér	975.087 Ft
- 12 % nem rendszeres juttatás	63.564 Ft
- 13 % szociális hozz. adó	<u>135.025 Ft</u>
Összesen:	1.173.676 Ft

Tekintettel arra, hogy a hónapban a Védőnői kasszától leutal támogatás mértéke 1.296.400 forint volt, így a további működési kiadásokra 123 ezer forint körüli fedezet áll rendelkezésre.

Tekintettel arra, hogy a Védőnői kasszától leutal támogatás mértéke 1.296.400 forint volt, így a további működési kiadásokra 140 ezer forint körüli fedezet áll rendelkezésre.

Az Mtv. előírása szerint:

99. §(1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

107. § Rendkívüli munkaidő

a) a munkaidő-beosztástól eltérő,

b) a munkaidőkereten felüli,

c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá

d) az ügyelet tartama.

109. § (1) Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(2) A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján – az (1) bekezdésben foglaltat meghaladóan – naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

- (3) Az (1)–(2) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha
- a) a munkaviszony évközben kezdődött,
  - b) határozott időre vagy
  - c) részmunkaidőre jött létre.

A védőnőt távolléte esetén munkatársa helyettesíti.

Az Mt. rendelkezései a szabadság kiadásának tekintetében:

### 60. A szabadság kiadása

122. § (1) A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.

(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

(3) A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

(5) A szabadságot – a 125. §-ban foglaltakat kivéve – megváltani nem lehet.

**123. § (1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.**

(2) A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

**(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.**

(4) Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

(5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(6) A munkáltató – a felek naptári évre kötött megállapodása alapján – a 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

124. § (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

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

A védőnők részére szabadság-nyilvántartás készült, melynek adatait aggasztónak ítéljük meg. Munkajogi szempontból szabálytalannak minősítjük Farkas Mónika 2021. évre nyilvántartott 167 nap igénybe nem vett, fizetett szabadságának mértékét.

Felhívjuk a figyelmet, hogy a munkavállaló által ki nem vett szabadnapokat kifizetni nem áll módjában a munkáltatónak, továbbá nem valószínűsíthető, hogy kb. 5-6 év alatt egyetlen napot sem volt távol a védőnő.

Megjegyezzük, hogy ezen napok teljes része a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény alatti foglalkoztatás alatt keletkezett, mely törvény kötelezte a munkaadót a szabadság tárgyévben, vagy egyéb körülmények fennállása esetén annak megszűnését követő kiadására. Véleményünk szerint amennyiben a munkáltató a ki nem vett szabadnapok kifizetésére lesz kötelezett, úgy aránytalan többlet terhet jelent a 2019. június 30-ig alkalmazott közalkalmazotti bérezés figyelembevételével. **Javasolt a fenti helyzet megszüntetése.**

Nógrádi–Bucsi Boglárka Anna esetében a megállapított és igénybe vett szabadság napjai egyenletesnek tekinthetők.

Összefoglalóan megállapítjuk:

- Az ellenőrzés céljaként megfogalmazottakra tekintettel a törvényi rendelkezéseknek megfelelően szakirányú felsőfokú szakmai képesítéssel rendelkező szakdolgozókat alkalmaznak a család- és nővédelmi egészségügyi gondozás ellátásához.
- A védőnők besorolása részben eltér a vonatkozó törvényi előírástól és az ágazati szabályozástól. A többletilletmény folyósítása következtében anyagi hátrány nem érte a munkavállalókat.
- A munkában töltött idő megfelelően dokumentált, a ki nem vett szabadság napjainak száma Farkas Mónika esetében aggasztónak minősíthető.
- A védőnői körzetek finanszírozása egy esetben 100 %-ban, Kisapostag Községgel közösen ellátott körzetben 83,5 %-ban teljesül a maximálisan figyelembe vehető ellátotti/gondozotti létszám, azaz a 750 pontértékhez viszonyítva.

### Összefoglalás, következtetések:

Baracs Község Önkormányzata kormányzati funkcióként két területi védőnői körzetet működtet, mely Kisapostag Községre is kiterjed. A kinevezett egészségügyi szakdolgozók megfelelő felsőfokú iskolai végzettségűek.

Az egészségügyi törvény hatálya alatt foglalkoztatott munkavállalók besorolási fokozata, megállapított bérelemeik részben eltérnek a hatályos központi előírástól.

Az ellátás NEAK által történő finanszírozása 2020. évben elégséges fedezetet biztosított a működtetésre, így fenntartói többletforrás mértéke az általunk tapasztalt átlaghoz viszonyítva nem számottevő.

A védőnői szolgálat elhelyezése megfelelő, továbbá rendelkezik az előírt szakmai eszközökkel, berendezésekkel.

Az értékelt tevékenységgel összefüggésben az ellenőrzés javaslatokat fogalmazott meg.

**Javaslatok:**

1. Javasljuk az egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott dolgozók bérelemeinek felülvizsgálatát.
2. Javasljuk Farkas Mónika esetében a ki nem vett szabadság napjainak folyamatos, hosszabb távú igénybevételét.

*Köszönöm*

Vincent Auditor Kft.  
2373 Dabas, Tavasz utca 3.  
Adószám: 13115214-2-13  
Cégj.sz.: 13-09-120438

*[Handwritten signature]*

## Megismerési záradék

Alulírott dr. Horváth Zsolt jegyző kijelentem, hogy a védőnői szolgálat fenntartásával kapcsolatos önkormányzati feladatok ellátása szabályszerűségének ellenőrzéséről készült jelentés-tervezet tartalmát megismertem, egy példányát átvettem.

Nyilatkozom, hogy

\*A jelentés-tervezetben foglaltakkal egyetértek.

\*A költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII.31.) Korm. rendelet 42. § (2) bekezdése értelmében a jelentés-tervezet kézhezvételétől számított 8 napon belül köteles vagyok észrevételeimet megküldeni a belső ellenőrzési vezető részére.

Tudomásul veszem, hogy a határidő elmulasztását egyetértésnek kell tekinteni és a nemleges választ is jelezni kell a határidőn belül.

Tudomásul veszem, mint az ellenőrzött/javaslatlalt érintett szerv, szervezeti egység vezetője, hogy a 370/2011. (XII.31.) Korm. rendelet 45. §-a értelmében az ellenőrzés során megállapított hiányosságok megszüntetésére intézkedési tervet készítek a szükséges intézkedések végrehajtásáért felelős személyek és a vonatkozó határidők megjelölésével a lezárt ellenőrzési jelentés kézhezvételétől számított 8 napon belül, és megküldöm a költségvetési szerv vezetője/belső ellenőrzési vezető részére, továbbá gondoskodom az abban foglaltak végrehajtásáról.

Baracs, 2022. február...07:....

.....  
dr. Horváth Zsolt  
jegyző

\* A csillaggal jelzett részt értelem szerűen kell aláhúzni.