



Jenei Zoltán
főigazgató úr

Országos Kórházi Főigazgatóság
1125
Budapest,
Diós árok 3.

Tisztelt Főigazgató úr!

Az Egészségügyi Gazdasági Vezetők Egyesületének Vezetősége és Választmánya közösen próbálta értelmezni az állami fenntartású, egészségügyi szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltatók működésével kapcsolatosan megjelent jogszabályokat, de a jelenlegi információk alapján sok tisztázatlan kérdés merült fel.

A zökkenőmentes átállás, a jogszabályoknak megfelelő intézményi döntések meghozatala és valamennyi érdekelt számára jogszerű megoldások alkalmazása érdekében az alábbi szakmai anyagot fogalmaztuk meg, mind általánosságban, mind konkrétan. Összeállított anyagunk főként az egészségügyben dolgozók, azaz a gazdasági-műszaki ellátás területén foglalkoztatottak jogállásának eltérő értelmezésére, a jogszabály(ok) konkrét végrehajtására fókuszál, de kitér az egyéb bizonytalansági tényezőkre és felmerülő problémákra is.

Egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvényhez (Eszjtv.), kapcsolódó észrevételek, kérdések:

1. Az 1.§. (4) bekezdése szerint

„Az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységek szabályait a Kormány rendeletben határozza meg.” Mikor várható ezen kormányrendelet megjelenése?

2. A 8.§. (7) bekezdése szerint

„Az 1. § (3) bekezdés b) pontja szerinti egészségügyben dolgozó személyek illetményét - a (2) bekezdés keretein belül - a felek szabad megállapodása határozza meg az Mt. munkabérré vonatkozó rendelkezéseinek figyelembevételével.”

A gazdasági-műszaki ellátás területére vonatkozóan nincs minimumfeltétel, azonban van az év minden napjára vonatkozó, 24 órás üzemeltetési és a zavartalan működést megkövetelő kötelezettség. Sem jogilag, sem erkölcsileg nincs lehetőség a működés szüneteltetésére, így folyamatosan kell humánerőforrást biztosítani minden munkakörre, a köztudottan méltatlan bérezés mellett.

Az elmúlt években többször hangot adtunk annak a ténynek, hogy a gazdasági-műszaki ellátás területén is felerősödött az elvándorlás. Az okokat nem kell keresnünk: alacsony bér, magas szakmai elvárás, állandóan változó jogszabályok és szabályozók. A gazdasági-műszaki

területek működését mind a mai napig a különféle anyagi/ösztönző megállapodások alkalmazása jellemzi, hiszen a szakképzett munkavállalók megszerzése, esetleg megtartása más eszközökkel nem lehetséges. Azonban ezek természetesen csak akkor nyújthatók, ha az anyagi fedezet is rendelkezésre áll, és nem csak az elvi lehetőség adott.

Milyen elképzelés van a gazdasági-műszaki területen dolgozók –feladatvégzésükkel arányos és méltányos – javadalmazására? A jelenleg alkalmazott intézmény specifikus, egyedi különbségtétel csökkentésére, és mindenekelőtt a finanszírozáson keresztül az így létre jött megállapodások fedezetének biztosítására?

3. Az Eszjtv. végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 22.§ - a szerint

„Az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységek körét az 1. melléklet tartalmazza.” → az 1. számú melléklet szerint: „az egészségügyi szolgáltató működőképességének, illetve az egészségügyi szolgáltatások üzemeltetésének biztosítására irányuló tevékenységek köre különösen: 1. Informatika, 2. Ügyvitel (humán erőforrás-gazdálkodás, irattározás, jogi tevékenység, kontrolling, közbeszerzés, munkaügy, pénzügy-számvitel)”

Mit jelent ebben az esetben a különösen szó?

Hogyan érinti a kormányrendelet a jelenleg ezen a területen egyéb feladatokat ellátókat: pl. ingatlan- és eszköz-üzemeltetés, - karbantartás, portaszolgálat, ételmezés, mosoda, titkárság, anyaggazdálkodás, beszerzés, raktározás, takarítás, gépjármű üzemeltetés, adatszolgáltatások, gondnokság, energetika, projektek menedzsmentje, valamint jelenleg közvetlenül a főigazgatóhoz tartozó egyéb feladatokat ellátó munkatársak alkalmazásával kapcsolatosan, mint pl. belső ellenőrzés, könyvvizsgálat, minőségbiztosítás, környezet-munkavédelem stb.?

4. Az 8.§.(3) bekezdése szerint:

„Az orvos, szakorvos, fogorvos, szakfogorvos, gyógyszerész, szakgyógyszerész, továbbá a Kormány rendeletében meghatározott munkakörben foglalkoztatott, továbbá egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel, valamint nem egészségügyi egyetemi végzettséggel és egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetménye el kell hogy érje az 1. mellékletben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatához meghatározott összeget..... ”)

Értelmezhető-e jelen bekezdés, mint „egyéb, nem egészségügyi egyetemi végzettséggel... rendelkező egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló a főigazgatóhoz közvetlenül tartozó egészségügyben dolgozó egyetemi végzettségű személyekre, illetve általánosságban (pl: jogász, közgazdász, mérnök MSc végzettségekre) is?

5. Az 1.§.(4-5) bekezdése szerint

„(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....

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

Hogyan lesz kivitelezhető a Ptk. szerinti megbízási szerződés, és a Ptk. szerinti vállalkozási szerződés (számlázás) keretében elvégzett tevékenységek jövőbeni jogszerű és költséghatékony ellátása, hiszen ezek a tevékenységek tipikusan nem napi 8 órás munkaerő-igényt feltételeznek, főleg „ kiskórházak ” esetében?

Ezek is csak egészségügyi szolgálati jogviszony keretében lesznek végezhetőek, vagy köthető-e velük Mt. szerinti munkaviszony? Elláthatók-e ezek a tevékenységek megbízási, vagy vállalkozási jogviszonyban, alkalmi munkavállalói szerződéssel?

Ugyanazon személy esetében lehetséges-e a többes jogviszony (ESZJ +MT+vállalkozó) egy intézményen belül más-más tevékenységek vonatkozásában?

EU-s pályázatban foglalkoztatott határozott idejű munkavállaló (projekt szakmai vezetője) és Esztjv. hatálya alá tartozó szakorvos, heti 20-20 órában egymás mellett foglalkoztatható lesz-e?

Esztjv. hatálya alá tartozó szakorvos végezhet-e ugyanazon intézményen belül klinikai kutatást munkavállalóként és/vagy vállalkozóként? Milyen foglalkoztatási formában vehet részt az orvos, a szakdolgozó vagy egyéb adminisztratív munkatárs, aki részt vesz a kutatásban?

EU-s vagy kormányzati projektek esetén a pályázat költségvetése előírja a bérjellegű költségeket, mint költségelemet. A résztvevők milyen foglalkoztatás keretében végezhetnek ilyen tevékenységet a munkájuk mellett, (eddig megbízási szerződés keretében történt a munkavégzés)?

6. Az 4.§. (1) bekezdése szerint

„Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy további munkavégzésre irányuló jogviszonyt, ideértve más keresőfoglalkoztatást, valamint díjazás ellenében folytatott tevékenységet is - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony (a továbbiakban együtt: gyakorolható tevékenység) kivételével - kizárólag a Kormány által kijelölt szerv előzetes engedélyével létesíthet.”

A többes jogviszony hogyan értelmezendő?

Mindenkinek kell egy „alap” jogviszony valamely egészségügyi szolgáltatónál?

Lehetséges-e, hogy valaki pl. több egészségügyi szolgáltatónál lesz egészségügyi szolgálati jogviszonyban, de mindenhol csak pl. 5-5 órában, és így jön össze neki a minimum 36 óras jogviszony a biztosításhoz?

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet értelmezésével, a konkrét „napi feladat” végrehajtásával, végrehajthatóságával kapcsolatban nagyon sokat segítene egy Tájékoztató az alább felsorolt esetekben, hogy a munkavállalók bizonytalansága csökkenjen, és egységes tájékoztatást tudjunk adni (a jelenlegi gyakorlat szerint mindenki (vezetők, orvosok, szakdolgozók, műszakosok, stb) a helyi munkaügyestől várják az információt, iránymutatást):

- Orvosok részére: a jelenleg különböző jogviszonyban dolgozó orvosoknak milyen lehetőségeik, jogosultságaik lesznek a jövőben – egyéni vállalkozók, közreműködők, szellemi szabad foglalkozás, társas vállalkozás alkalmazottja, Bt. tagja, részmunkaidősök több kórházban stb? Mit, mikor kell intézniük, milyen módon?
- Nővérek, asszisztensek részére: miben változik (vagy nem változik) az új jogviszony keretében történő foglalkoztatásuk a jelenlegi Kjt-hez képest (bérezés, jogosultságok – jubileumi jutalom, nyugdíjazás, pótlékok, felmentési kötöttség stb.)?
- Az egészségügyben dolgozó gazdasági-műszaki terület részére: az ő jogviszonyuk miben változik (vagy nem változik) az új jogviszonyban történő foglalkoztatás esetén a jelenlegi Kjt-hez képest (bérezés, jogosultságok – jubileumi jutalom, nyugdíjazás, pótlékok, felmentési kötöttség stb.)
- A kórházi menedzsmentekben Mt. alatt dolgozó, „menedzserszerződéssel”, foglalkoztatott vezetőknek, (főigazgató és gazdasági igazgatók) hogyan alakul a jogviszonya: megszűnik a menedzser szerződés és az új szolgálati jogviszonyban történik a foglalkoztatás? Milyen feltételekkel?

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet végrehajtásával kapcsolatos kérdések:

- Az ESZJ-szerződés megkötését megelőzően 30 nappal kötelező tájékoztatás adni a munkavállaló felé. A tartalmi elemeire vonatkozóan kapnak-e az intézmények egységes szerkezetbe foglalt tájékoztató anyagot?
- Várható-e, hogy az intézmények egységes (központilag kiadott) munkaszerződés tervezetet, mintát kapnak, vagy önállóan kell (lehet-e?) a munkaszerződés feltételeit a munkaszerződésben megfogalmazni?
- Azok a munkavállalók, akik nem írják alá az ESZJ-szerződést, jogviszonyuk 2020. február 28. napjával megszűnik. Ebben az esetben 1-2-3 havi végkielégítéssel és felmentési idővel, vagy „azonnali hatállyal”?
- Az egészségügyben dolgozók bére az eddigi pótlékokkal értendő, vagyis a jövedelmük nem lehet kevesebb, mint a jelenlegi? - Több intézményben is kiegészítő pótlékokat kaptak/kapnak a gazdasági-műszaki terület dolgozói, az Ő esetükben mi az eljárási rend, vagy a MT szerinti munkaszerződésbe kell rögzíteni minden juttatást?
- Mi a teendő azokkal a dolgozókkal, akik esetleg nem felelnek meg a szerződéskötés előfeltételeinek (ESZJ tv. 2.§ (7) – (8) bekezdés)? Milyen módon és jogcímen kell

megszüntetni az ő közalkalmazotti jogviszonyukat? Ők már munkaszerződés tervezetét sem kapnak, így nekik jár majd felmentési idő és végkielégítés?

- Az új fizetési fokozat megállapításnál (egészségügyi dolgozók) előfordulhat, hogy az idősebb dolgozók alacsonyabb besorolási fizetési fokozatba kerülnek, és ezáltal kevesebb lesz az illetményük, szabadságuk is. Ilyen esetben mi a teendő?
- Mi lesz a jelenlegi, rendszeres, havi pótlékokkal (munkahelyi %-os, munkáltatói döntésen alapuló stb.), mozgóbér elemekkel (műszakpótlékok stb.), mind az orvosi és szakszemélyzet, mind a gazdasági - műszaki terület esetében?
- Önkormányzati fenntartású szakrendelő esetében a további jogviszony engedélyeztetése esetén az 528/2020. (XI. 28.) Korm.r. 7.§. (1) a) és f) pontja is alkalmazandó, vagy csak az f)?
- A meglévő cafeteria juttatások beilleszthetők-e, és ha igen, hogyan az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók juttatásai közé? Adható-e az új rendszerben?
- Mi a teendő a 2020. 03. 01. napján fennálló személyes közreműködői szerződésekkel? Meg kell-e szüntetni őket, és újak csak engedély alapján létesíthetők, vagy fennmaradhatnak az engedély iránti kérelem elbírálásáig? Jelenleg 12 havi munkaidőkeretben dolgozó intézmény esetében a munkaidőkeret 2021. március 1-én újra kezdődik, le kell zárni a munkaidőkeretet, attól függetlenül, hogy annak mikor van vége?
- Szolgálati elismerésként (jubileumi jutalom) kifizetett illetmények után bértámogatás igényelhető lesz?
- A bérnövekmény igénylése és finanszírozása jól követhető, de gazdasági szempontból az egyéb kifizetések fedezete azért nem minden esetben egyértelmű. Igaz, nem azonnali probléma lesz, de a minősítéseket követően adható +20%-os kiegészítést az intézménynek kell kigazdálkodnia, vagy ez is igényelhető lesz? (Eszjtv 7.§.)
- Az Eszjtv. 8.§. (14) bek. szerint helyettesítési díjra vonatkozó szabályozás az egészségügyben dolgozókra nem terjed ki. Ettől eltérően szabályozhatja a fenntartó a helyettesítési díjat ebben a munkaköri csoportban? Esetleg az Mt. szerint jogosultak lesznek helyettesítési díjra?
- Az orvosok/szakorvosok esetében a fizetési fokozatuk az Eszjtv. 1. mellékletében foglalt táblázat szerint alakul-e – vagyis esetükben nem 3 évente van fizetési fokozat váltás?
- Fennálló jogviszonyok esetében is szükséges az új egészségügyi szolgálati munkaszerződést megkötők esetében hatósági bizonyítvány beszerzése a büntetlen előélet igazolásához?
- Felmerült munkaügyi és MÁK nyilvántartási/technikai kérdések:
 - Az ESZJ szerződés egységesen a KIRA-ból, vagy az új BM-programból lesz elérhető, generálható?

- A meglévő munkavállalói kör ESZJ szerződéseit a teljes és szükséges adattartalommal, egyesével kell, majd rögzíteni, vagy lehetőség lesz a meglévő állomány „beolvasására”?
- A KIR3-ból a KIRA-ba átlépéskor az előző jogviszonyok nagyon sok esetben nem kerültek átmenetelésre, erre pedig az ESZJ-ben is szükség lesz. Lehetőséget biztosítanak, hogy a KIR3-ból a MÁK ezt az adatállományt legyűjtse, vagy milyen módon tudjuk, majd ezt begyűjteni, hisz a munkavállalók erre a célra szolgáló igazolása a MÁK-nál van a személyi anyagokban.
- Szolgálati jogviszony elismerés: jubileumi jutalom esetében az 1992. előtti jogviszonyokat nem ismeri el, így az idősebb dolgozók esetén, akik akár a 40 évesre is jogosultak lennének mi lesz? Előfordulhat olyan dolgozó, akik a KJT szerint már kapott 30 éveset és most az ESZJ szerint is újra 30 éveset fog kapni?
- Lesz-e HR-es kollégáknak a törvény és a kormányrendelet végrehajtásával kapcsolatban továbbképzés, vagy kerül-e kialakításra valamilyen egységes ügyrend?
- A szakrendelők bérszámfejtő rendszere sokszínű, terveznek egységes szoftvert bevezetni a Kormányzati Személyügyi Döntéstámogató Rendszer bevezetésével egyidejűleg? Mikor?

Az állami fenntartású, egészségügyi szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltatók irányításának a veszélyhelyzetben alkalmazandó szabályairól szóló 507/2020. (XI. 17.) Korm. rendelet végrehajtásával kapcsolatban felmerült kérdések:

- Célszerű lenne tájékoztatást adni a városi kórházak gazdasági-műszaki területe (pénzügy-számviteli dolgozók, munkaügyesek, egyéb adminisztrátorok) felé arról, hogy milyen koncepció mentén történik a megyei kórházakkal történő „szoros együttműködés” alá-fölé rendeltség (adott esetben összevonás). Konkrétan: önálló könyvelés, önálló gazdálkodás, kötelezettségvállalás, önálló gazdasági irányítás marad-e a városi kórházakban?
- A kórházi menedzsmentekben Mt. alatt dolgozó gazdasági igazgatók milyen függőségi viszonyban lesznek a saját kórházi főigazgatótól, a megyei kórház főigazgatójától, az országos kórházi főigazgatótól? Az ÁHT-ban előírt függetlenség kötelezettségvállaló/utalványozó – pénzügyi ellenjegyző (főigazgató-gazdasági igazgató) a jövőben milyen módon érvényesül?
- A városi kórházak főigazgatói 2020.12.31-ig gyakorolják a munkáltatói jogokat. 2021. 01. 01-től érvényes új bértábla szerinti kinevezések elkészítése és aláírása mikor és kinek a feladata?
- Az orvosi bértábla nem tesz különbséget a tudományos fokozattal rendelkezők, több szakvizsgával rendelkezők között sem, továbbá a vezetői feladatokat ellátók vezetői pótléka sem ismert jelenleg. A jogszabály nem rendelkezik a munkáltatói döntésű illetményrészsel, azaz azok a szakorvosok, akik a 2021.01.01-től alkalmazandó bértábla feletti kinevezés szerinti illetménnyel rendelkeznek továbbra is jogosultak-e a bértábla feletti összegre? Az intézményvezetők mellett a helyettesekre –orvos-



igazgató és helyetteseire is kiterjed a jogszabályban meghatározott legmagasabb illetmény mértéke?

- 2021. március 1-től a feladatellátás biztosítása közreműködő orvosok, szakdolgozók nélkül nagyon sok intézmény esetében problémát jelent. Mikortól, milyen formában és eljárásrend szerint történik a törvény szerinti engedélyeztetés?
- Milyen módon tartható be az ÁHT 9.§-ban leírtak (gazdasági szervezet feladatai) a megyei kórházhoz (vagy Országos Kórházi Főigazgatósághoz) kapcsolódó gazdasági-költségvetési alá-felé rendeltség esetén?
- Milyen bérezéssel lesznek az egyes magasabb vezetők, így a gazdasági igazgatók? Lesz-e valamilyen költségvetési bevételtől való bérfüggség, vagy egységesen lesznek megállapítva a felső vezetői bérek? Ki állapítja meg a jövedelmek feltételeit a különböző szinteken?
- Az intézményi alap szabályzatokat módosítani kell – Alapító Okirat; SZMSZ; Kötelezettségvállalások rendje, Gazdálkodás működési rendje, Házi Rend, Gazdálkodási szabályzat stb. Kapnak-e az intézmények ehhez minta szabályzatokat, elvárásokat, szempontrendszereket?

694/2020. (XII.29.) Korm. rendelet az országos gyógyintézetek és az országos társgyógyintézetek működésének, valamint irányításának vészhelyzetben alkalmazandó szabályaival kapcsolatban felmerült kérdések

- Az országos gyógyintézetek esetében a fő - és a társintézetnek is külön informatikai rendszere van, és könyvelése. Harmonizálni kell-e a különféle nyilvántartásokat? Az adatszolgáltatások, jelentések esetében együtt, vagy külön kell megadni a kért információkat?
- A Korm.r. 4.§ 2. pont visszautal a 3.§ (1) b), d) bekezdésre, miszerint átruházza az országos gyógyintézetre a költségvetéssel kapcsolatos, jogszabályban meghatározott, az irányító szerv jogkörébe tartozó jogok gyakorlását, az éves költségvetés keretszámainak megállapítását, jóváhagyását, valamint az Ávr. alapján az irányító szerv jogkörébe tartozó intézkedések megtételét. A költségvetés jóváhagyását követően az országos gyógyintézet a saját költségvetésével együtt továbbítja a társintézetét is, ugyanígy a beszámolókat, a többi adatszolgáltatást, és pl: a havi IKJ jelentést?
- A működési bevétel előirányzat módosítása esetében a felügyeleti szerv intézkedik a kincstár felé az előirányzat megemeléséről, és a PM felé továbbítja a kérelmet jóváhagyásra. A Korm. rendelet alapján a fő intézet feladata lesz a társintézet előirányzatának módosítását javasolni és továbbítani?
- Az országos gyógyintézeteknél nem csak társintézmények jöttek létre, hanem **összeolvadások** is.

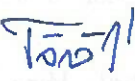
- Hogyan végzi a szakmai feladatait a beolvadó intézmény, és hogyan látja el az adminisztrációs feladatokat addig, amíg hivatalosan létre nem jön az összeolvadás?
- Hogyan kell eljárni a folyamatban lévő közbeszerzések, projektek esetén, illetve a már létrejött projektekénél a szerződések módosítási lehetőségei mik lesznek?
- A januári orvosokat érintő kinevezési módosításokat, kinek lesz jogosultsága intézni, ellenjegyezni?
- Az átmeneti időszakban hogyan történnek az adatszolgáltatások, (szállítói állomány, covid adatszolgáltatás stb.), a finanszírozás?
- 2020. évi szja bevallások és igazolások kiadása kinek lesz a feladata?
- Az összeolvadás esetén mikor értesülnek a munkavállalók arról, hogy megmarad-e a munkahelyük, pl.: gazdasági-műszaki területen dolgozók?

Egyéb a jogszabályi változásokhoz kapcsolódó kérdéseink:

- A 697/2020 (XII.29) Korm.rendeletben megjelent „tervezett éves keret” finanszírozásról mikor kapnak az intézmények részletesebb tájékoztatást (pl.: 27§(2) „A finanszírozó minden januárjában honlapján közzéteszi a tárgyidőszakot megelőző finanszírozási év tervezett éves keretét szolgáltatóként, és ellátási formáinként”. Most januárban megjelenő éves keretszámok a 2020-as (bázis év) rendkívül alacsony teljesítményeiből lesznek számítva? Várható-e, hogy a bázis finanszírozás összege valamilyen %-ban megemelésre kerül, a Korm. rendelet szerinti beszámoló alapján?
- Előző évek végén az adósság nélkül működő intézmények **ösztönző (struktúra) támogatást** kaptak. Így a jól gazdálkodó intézmények úgy érezték elismerték munkájukat. 2020. év végén nem került sor ilyen támogatásra. Van-e remény arra, hogy ezt megkapják az intézetek valamilyen formában?
- A központi kórházi integrált gazdálkodási rendszer (KKIGR), a Kormányzati Személyügyi **Döntéstámogató Rendszer**, valamint az egyéb „**központi**” rendszerek „bevezetése”/működtetése
Jelent-e többletfeladatot 2021. január 01 - február 28. közötti időtartamban és a jövőben?

Bízunk abban, hogy a felvetett kérdéseink alapján kapunk olyan iránymutatást, aminek segítségével jogszerűen el tudjuk végezni a feladatainkat.

Budapest, 2021. január 15.


Törökne Kaufmann Zsuzsanna
leköszönő elnök


Béres Margit
elnök


Imre Tímea
jelölt elnök