

JT/132-40/2021.

**A Képviselő-testület feladat- és hatáskörében a 27/2021. (I.29.) Korm. rendelettel
elrendelt veszélyhelyzetben
a polgármester által meghozott**

33/2021. (II. 25.) határozat

**„A Paksi Gyógyászati Központban foglalkoztatottak jogviszonyának átalakulásával
összefüggő döntések meghozatala” tárgyában**

1. Paks Város Polgármestere Paks Város Önkormányzata Képviselő-testülete hatáskörében a Paksi Gyógyászati Központban (a továbbiakban: intézmény) a vezetői juttatások mértékét, továbbá az illetményen felül járó egyéb juttatások mértékét és feltételeit – az országos kórház főigazgató javaslataira figyelemmel - a határozat mellékletét képező szabályzatban foglaltak szerint állapítja meg.
2. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Ejsztv.) 4. § (1) bekezdése, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 7. § (1) bekezdés f) pontja szerinti további jogviszony létesítését engedélyező szerv a polgármester.
3. Az Ejsztv. 11. § (1) bekezdés szerinti kirendelésről és a 12. § (4) bekezdése szerinti áthelyezésről a polgármester dönt.

Felelős: Szabó Péter polgármester

Határidő: azonnal

Paks, 2021. február 25.



Szabó Péter
polgármester

A Paksi Gyógyászati Központ önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményén felüli díjazásáról és vezetői juttatásairól, valamint az egészségügyi szolgáltatás üzemeltetési feladatait végző munkaviszonyban álló személyek egyéb juttatásairól és támogatásáról szóló szabályzat

1. A Szabályzat hatálya

1.1. A Szabályzat az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) alapján az egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre terjed ki. A 3. alcím 3.1.-3.5. pontjaiban foglaltak személyi hatálya az egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott, Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi dolgozóra terjed ki, míg a 3.6.—3.10. pontokban foglaltak valamennyi egészségügyi szolgálati jogviszonyban állóra kiterjednek.

1.2. A 4. alcímben szabályozott egyéb juttatások és támogatások az intézmény valamennyi egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott személyére kiterjednek.

2. A Szabályzat értelmezése

2.1. A Szabályzat értelmezése során különösen az Eszjtv., az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény és az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet (továbbiakban: R.) fogalmai irányadók.

2.2. E Szabályzat alkalmazásában illetmény:

2.2.1. az Eszjtv. 8. § (3) bekezdés szerinti személy esetén az Eszjtv. 1. melléklete alapján meghatározott fizetési fokozat szerinti illetmény,

2.2.2. az egészségügyi szakdolgozók esetén az ágazati előmeneteli szabályok szerinti fizetési fokozatnak megfelelő illetmény,

2.3. az egészségügyben dolgozók esetén az egészségügyi szolgálati munkaszerződés szerinti alapbér.

2.4. személyi illetmény: az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló magasabb vezető esetében a 2.2.1 pontban meghatározott illetményen felül a szakképzettségi, képesítési pótlékokkal, valamint a magasabb vezetői pótlékkal és munkáltatói döntésen alapuló magasabb vezetői juttatással növelt, az egészségügyben dolgozó magasabb vezető esetében az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben meghatározott, a 2.3. pont szerinti szabad bérmegállapodással kialakított alapbér és a magasabb vezetői juttatással növelt havi összes járandóság összege.

3. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyek illetményen felüli díjazása

3.1. Az ügyelet díjazása

3.1.1. Az egészségügyi ügyelet ellátásáért az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt ügyeleti díj illeti meg. Az ügyeleti díj mértéke:

- a) hétköznapi vagy — az általánostól eltérő munkaidő-beosztás esetén — az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre irányadó, nem hétköznapra eső munkanapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az illetmény egy órára eső összegének 70%-a,
- b) az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre irányadó heti pihenőnapon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az illetmény egy órára eső összegének 80%-a,
- c) munkaszüneti napon az egészségügyi ügyelet minden munkaórája után az illetmény egy órára eső összegének 90%-a.

3.1.2. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 97. § (2) bekezdésében foglalt általános munkarend szerinti heti pihenőnapra eső rendes munkaidőben elrendelt ügyelet után az alkalmazott egészségügyi dolgozót az ügyelet idejére járó illetményén felül 50%-os mértékű ügyeleti pótlék illeti meg.

3.1.3. Az ügyeleti díj 3.1.1. pont a)-c) alpontjaiban foglalt mértékét az intézmény tekintetében — az intézmény betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével — a főigazgató javaslatára a polgármester 10 %-kal megemelheti, határozott időre, a tárgyévet követő év január hónap végéig.

3.2.A készenlét díjazása

- 3.2.1. A készenlét ellátásáért az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt készenléti díj illeti meg. A készenléti díj mértéke a készenlét minden órájára az illetmény egy órára eső összegének 25%-a.
- 3.2.2. A készenlét díj egy készenlét teljes időtartamára jutó összege nem haladhatja meg a bruttó harmincezer forintot.
- 3.2.3. A készenlét során elrendelt munkavégzés díjazására az Mt. 144. § (2) bekezdését kell alkalmazni azzal, hogy a munkavégzés időtartamának kezdetét az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy értesítésétől kell számítani.

3.3.Az önként vállalt többletmunkavégzés díjazása

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy által önként vállalt többletmunkavégzés keretében végzett munka pótlékjának mértéke rendes munkarend szerinti (műszak szerinti) feladatok ellátása érdekében vagy ha készenlét alatti munkavégzésként kerül sor, az önként vállalt többletmunkavégzés pótlékának mértéke a rendkívüli munkavégzés pótlékának 50%-kal megemelt összege.

3.4.A szakterületi pótlék

- 3.4.1. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére a munkáltató jogkör gyakorlója szakterületi pótlékot állapíthat meg, határozott időre, a tárgyévet követő év január hónap végéig. A szakterületi pótlék mértéke az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményének legfeljebb 15 %-áig terjedhet.
- 3.4.2. A szakterületi pótlékra jogosító feltételeket (intézményi besorolás, szakterület, munkakör) és a szakterületi pótlék mértékét - az intézmény betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével — a főigazgató által készített javaslata alapján a polgármester határozza meg a tárgyév január hónap végéig.
- 3.4.3. A szakterületi pótlékra jogosító feltételeket a polgármester évente felülvizsgálja, a főigazgató javaslata alapján.

3.5.A képesítési pótlék

- 3.5.1. Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett az egészségügyi szolgálati munkaszerződésében feltüntetett további szakképesítésre, szakképzettségre vagy azzal jogszabályban egyenértékűnek elismert képesítésre is szükség van, és azzal az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy rendelkezik, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt az illetményén felül
- a) egy további szakképesítés esetén bruttó negyvenezer forint összegű képesítési pótlék,
- b) két vagy több további szakképesítés esetén bruttó hatvanezer forint összegű képesítési pótlék illeti meg.
- 3.5.2. Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a munkaköre ellátásához kapcsolódó doktori fokozattal vagy azzal egyenértékű tudományos fokozattal rendelkezik, bruttó egyszázezer forint összegű képesítési pótlék illeti meg.

3.6.A műszakpótlék

- 3.6.1. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt
- a) a b) és c) pontban meghatározott munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás kivételével a 22 óra és 6 óra közötti munkavégzés esetén tizenöt százalékos éjszakai pótlék,
- b) több műszakos munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás esetén a 14 óra és 22 óra közötti munkavégzés idejére tizenöt százalékos délutáni műszakpótlék, a 22 óra és 6 óra közötti munkavégzés idejére harminc százalékos éjszakai műszakpótlék,
- c) a megszakítás nélkül működő egészségügyi szolgáltatónál történő foglalkoztatás esetén a 14 óra és 22 óra közötti munkavégzés idejére húsz százalékos délutáni műszakpótlék, valamint a 22 óra és 6 óra közötti munkavégzés idejére negyven százalékos éjszakai műszakpótlék illeti meg.

- 3.6.2. A 3.6.1. pont alkalmazásában több műszakos a munkaidőbeosztás, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a munkavállalók

időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.

3.6.3. A műszakpótlék 3.6.1. pontban foglalt mértékét az egészségügyi intézmény főigazgatójának az intézmény betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével készített javaslatára a polgármester legfeljebb 10 %-kal megemelheti, határozott időre, a tárgyévet követő év január hónap végéig.

3.7.A helyettesítési díj

3.7.1. Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaköre ellátása mellett a munkáltatói jogkör gyakorlójának rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellát, és emiatt jelentős többletmunkát végez, illetményén felül a végzett munkával arányos helyettesítési díj is megilleti.

3.7.2. A helyettesítési díj mértéke időarányosan a helyettesítő egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményének 50 %-áig terjedhet. A helyettesítési díj mértékét a munkáltató jogkör gyakorlója állapítja meg. A helyettesítési díj a helyettesítés első napjától jár.

3.7.3. Nem jár helyettesítési díj, ha

- a) a helyettesítés az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaköri kötelezettsége,
- b) a helyettesítés rendes szabadság miatt szükséges.

3.8. A kirendelés díjazása

3.8.1. A kirendelés díjazására az Eszjtv. 11. § (3) bekezdésében foglalt szabályokat kell alkalmazni, azzal, hogy a kirendelés időtartama alatt az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetménye az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben foglalt illetménye 110 %-át nem haladhatja meg.

3.9. A vezetői juttatás

3.9.1. Az egészségügyi szolgáltatónak a R. 5. § (1) bekezdése szerinti magasabb vezetője vezetői juttatásai mértéke az intézményben:

3.9.1.1. magasabb vezetői pótlék

- a) főigazgatói: a mindenkori minimálbér 150%-a,
- b) szakmai igazgatói (orvos-, ápolási-, gazdasági): a mindenkori minimálbér 120 %-a.

3.9.1.2. Főigazgatót megillető munkáltatói döntésen alapuló magasabb vezetői juttatás

A főigazgatót munkáltató döntésen alapuló magasabb vezetői juttatás illeti meg, melynek mértéke az intézmény vezető Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti egészségügyi intézményvezetőre vonatkozó besorolási illetményének felső határa és az adott év január 1-jén hatályos, a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó

nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresének különbözete. A munkáltató a munkavállaló erre vonatkozó díjazását évente egyszer, január 1-jei hatállyal felülvizsgálja.

3.9.1.3. A munkáltató a főigazgató részére szolgálati gépjármű használati jogát biztosítja az intézmény gépjármű üzemeltetési szabályzatában rögzítettek szerint.

3.9.2. Az egészségügyi szolgáltatónak az R. 5. § (2) bekezdése szerinti vezetője vezetői juttatásának mértéke

- a) az igazgató-helyettesi vezetői pótlék: a mindenkori minimálbér 90 %-a ,
- b) a részlegvezetői vezetői pótlék: a mindenkori minimálbér 60 %-a,
- c) a csoportvezetői vezetői pótlék: a mindenkori minimálbér 20 %-a.

3.10. A pótlékokra vonatkozó közös szabályok

A 3.4.-3.6. és a 3.9. címekben foglalt pótlékok nem képezik a készenléti díj alapját, és azok egyidejűleg is megillethetik az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt.

4. Egyéb juttatások és támogatások

4.1. Az illetménykiegészítés

4.1.1. Illetménykiegészítés jogcímén a munkáltató jogkör gyakorlója

- a) eseti illetménykiegészítést,
- b) az egészségügyi szakellátás társadalombiztosítási finanszírozásának egyes kérdéseiről szóló 9/1993.(IV. 2.) NM rendelet 16. számú melléklete szerinti fix díjból származó juttatást (a továbbiakban: fix díj),
- c) szakterületi támogatást,
- d) szolgálati idő-támogatást

nyújthat, amelyek nem képezik a készenléti díj alapját, és azzal egyidejűleg is megillethetik az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt.

4.1.2. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltató jogkör gyakorlója meghatározott munkateljesítmény eléréséért, illetve átmeneti többletfeladatok — ide nem értve a helyettesítést — teljesítéséért egyszeri vagy meghatározott időre szóló, havi rendszerességgel fizetett illetménykiegészítésben részesítheti.

4.1.3. A munkáltató jogkör gyakorlója az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó részére fix díjból származó juttatást állapíthat meg határozott időre, a tárgyévet követő év január hónap végéig. A fix díjból származó juttatás kizárólag abban az esetben nyújtható, ha az egészségügyi szolgáltató a költségvetésében a támogatások nyújtására célhoz kötött felhasználású fedezettel rendelkezik. A juttatás felételeit és annak mértékét az intézmény főigazgatójának — az intézmény betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével készült — javaslatára a polgármester határozza meg tárgyév január hónap végéig.

4.1.4. A munkáltató jogkör gyakorlója az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló

egészségügyi szakdolgozó részére szakterületi támogatást állapíthat meg, határozott időre, a tárgyévét követő év január hónap végéig. A szakterületi támogatás mértéke az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó illetményének legfeljebb 20 %-áig terjedhet. A szakterületi támogatásra jogosító feltételeket és a szakterületi támogatás mértékét az intézmény főigazgatójának — az intézmény betegforgalmának és progresszivitási szintjének figyelembevételével készült—javaslatára az polgármester határozza meg tárgyév január hónap végéig.

4.1.5. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó részére a munkáltató jogkör gyakorlója szolgálati idő-támogatást állapíthat meg, ha a szakdolgozó meghatározott időtartamú szolgálati jogviszonnyal rendelkezik.

a) A szolgálati idő-támogatás összege

aa) öt év jogviszony esetén legalább bruttó harmincezer legfeljebb bruttó ötvenezer forint évente,

ab) tíz év jogviszony esetén legalább bruttó hetvenötezer legfeljebb bruttó százezer forint évente,

ac) tizenöt év jogviszony esetén legalább bruttó száznegyvenezer legfeljebb bruttó kettőszázezer forint évente,

ad) húsz év jogviszony esetén legalább bruttó kettőszázezer legfeljebb bruttó háromszázezer forint évente,

ae) legalább huszonöt év jogviszony esetén legalább bruttó háromszázezer legfeljebb bruttó négyszázezer forint évente.

b) Az elismerésre jogosító idő megállapításánál közfinanszírozott egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatási jogviszonyban töltött idő vehető figyelembe. Ha a munkáltató jogkör gyakorlója szolgálati idő-támogatást állapít meg az egészségügyi szakdolgozó részére, a szolgálati idő-támogatás kifizetését a munkáltató jogkör gyakorlója minden év november 1-je és december 31-e között biztosítja.

4.2.A célprémium és a jutalom

4.2.1. Az intézmény főigazgatóját és gazdasági igazgatóját évente két alkalommal (májusban és novemberben) az éves személyi illetménye 10-10 %-ával megegyező mértékű célprémium illeti meg, a munkáltató által adott évre január végéig írásban kitűzött és átadott célprémium feladatok teljesítése esetén.

4.2.2. A kiemelkedő, illetve tartósan jó munkát végző egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltatói jogkör gyakorlója jutalomban részesítheti.

4.2.3. Naptári évenként a jutalom összege nem haladhatja meg a kifizetés esedékessége időpontjában az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy egészségügyi szolgálati munkaszerződése szerinti havi illetménye kétszeresét.

4.3.Egyéb támogatások

4.3.1. A munkáltatói jogkör gyakorlója az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére további visszatérítendő és vissza nem térítendő támogatásokat állapíthat meg az éves költségvetési kerete terhére. Ilyen támogatás lehet:

a) cafetéria juttatás,

b) munkaruházati juttatás,

- c) illetményelőleg,
- d) évente egyszeri ajándék az Szja tv. adómentes összegének felső határáig.

4.3.2. Nem nyújtható támogatás annak a foglalkoztatottnak, aki kérelmében, nyilatkozatában szándékosan valótlan adatot, tényt közöl, vagy valamely jelentős tényt, körülményt elhallgat.

4.3.3. A támogatások kizárólag abban az esetben nyújthatók, ha az intézmény az adott éves költségvetésében a támogatások nyújtására fedezettel rendelkezik.

4.3.4. A 4.3.1. a) -d) pontok szerinti juttatások és támogatások esetében az igénylés és visszatérítés menetét az egészségügyi intézmény határozza meg - a vonatkozó jogszabályok által meghatározott keretek között - a saját intézményi belső szabályzataiban.

Ez a Szabályzat 2021. március 1-én lép hatályba és rendelkezéseit a 4. alcímben foglaltakat kivéve 2021. március 1. napjától kell alkalmazni. A 4. alcím 4.2.- és 4.3. pontjában biztosított egyéb juttatások és támogatások a teljes költségvetési évre vonatkoznak.

Paks, 2021. február .

Szabó Péter
polgármester