



Dr. Pintér Sándor
belügyminiszter
ugyfelszolgalat@bm.gov.hu

Tárgy:
Javaslatok szociális és gyermekjóléti ágazatot
érintő jogszabályok módosításaira

Fülöp Attila
gondoskodáspolitikáért felelős államtitkár
fulop.attila@bm.gov.hu

Tisztelt Belügyminiszter Úr!
Tisztelt Államtitkár Úr!

Az 1990-ben alapított egyesületünk az ország legrégebbi szociális szakmai civil szervezete, jelen volt mind a szociális, mind pedig a gyermekvédelmi törvény létrejötténél, illetve részt vállalt azok folyamatos alakításában. Közel harmincöt éve egyik alapvető célkitűzésünk, hogy az ágazatirányítás és a terepen végzett munka közötti kapcsolóként, a szociálpolitikát, a család és gyermekvédelmet és ezek intézményeit érintő kérdésekhez, illetve jogszabályokhoz kapcsolódóan véleményeket és állásfoglalásokat fogalmazzunk meg. Ezáltal segíteni kívánjuk a szakma társadalmi jelentőségének hangsúlyozását, az érintett célcsoportok, valamint az ágazatban dolgozó szakemberek szakmai, etikai, gazdasági, szociális, jogi érdekei érvényesítését.

Sajnálatos módon az elmúlt évtized során a szociális, gyermekjóléti terület munkavállalóinak tömege vált megélhetési pályaelhagyóvá a marginálisnak és kilátástalannak ítélt helyzete miatt. E helyzet kilátástalansága az egyéb ágazatok bérrendezési hullámát követően 2024. év elejére kiéleződött, melynek robbanásszerű hatása prognosztizálható. Jelenleg pl. a szociális és gyermekjóléti ágazatban 40 éve dolgozó szakvizsgázott, több diplomás szakember bére a nyugdíjazása előtt sem éri el egy pedagógus II kezdő bérét. Egy középfokú végzettségű bölcsődei kisgyermeknevelő többet keres, mint egy több diplomás igazgató a gyermekjóléti területen. Sőt, a szociális ágazatban még tudományos fokozattal sem lehet olyan magas összegű besorolási bére (az ágazati pótlékkal együtt) senkinek, mint a bölcsődében egy pedagógus munkakörben foglalkoztatott kezdő gyakornoknak a bölcsődei pótlékával. Egy óvodavezető 8-10-szer magasabb vezetői pótlékot kap, mint egy szociális. Egy diplomás bölcsődei dolgozó vagy egy védőnő több százezer forinttal kereshet többet, mint egy diplomás szociális szakember.

A keresetek területén a lemaradás leginkább a szociális, gyermekjóléti területen dolgozó diplomás szakembereket sújtja. Éppen ezért a pályaelhagyás problémája mellett a munkaerőpiacon szociális munkás diplomával szinte lehetetlen szakembert találni, mint ahogyan a pályakezdő diplomás szakember is nagyon alacsony számú.

Azt gondoljuk, hogy Magyarország kiszolgáltatott, sérülékeny csoportjai (gyermekek, fogyatékkal élők, idősek stb.) támogatásának, védelmének biztosítása érdekében kiemelt



figyelmet szükséges fordítani az ágazat szakemberhiánya, szakmai felhígulása, illetve e szakterület társadalmi presztízsvesztése vonatkozásában évek óta tapasztalható, mára súlyosbodó problémák kezelésére.

Jelen megkeresésünk célja, a szociális és a gyermekeink védelmét szolgáló teljes rendszer megerősítésének segítése, az azt szabályozó jogszabályi háttér módosításaira tett javaslatok által. Meggyőződésünk, hogy jelen anyagunkban vázolt problémák kezelésének szükségszerűségével a Kormány és az ágazati irányítás is egyetért.

Egyesületünk a szociális és gyermekjóléti ágazat országos szakmai szervezeteként tisztelettel arra kéri Önöket, hogy a csatolt anyagban jelzett ágazati szintű problémáinkat tanulmányozni, az ezek kezelésére megfogalmazott javaslatainkat megfontolni, támogatni, valamint a jogszabályokba történő mielőbbi beépítése érdekében eljárni szíveskedjenek.

Jelen levelünkhöz csatolt anyagban az alábbi problémakörök kezelésére és az ahhoz kapcsolódó jogszabályok módosításaira teszünk szövegszerű javaslatokat:

- 1) Az ágazat bérhelyzetének azonnali rendezése a szociális ágazati összevont pótlék változtatásával (melléklet: a szociális ágazati összevont pótlék összegének táblázata);
- 2) A pótlékalap és a vezetői pótlék mértékének módosítása a pótlékalap %-ában;
- 3) A munkahelyi pótlékban részesülő közalkalmazottak körének felülvizsgálata;
- 4) A „további szakképesítés” díjazás számítási alapjának felülvizsgálata;
- 5) A jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegének meghatározása;
- 6) Nyugdíjazáshoz és ezzel összefüggésben a felmentési időhöz kapcsolódó jogi anomáliák megszüntetése;
- 7) Garantált illetmény tartalmának meghatározása;
- 8)

Köszönettel és tisztelettel:

Budapest, 2024. február 06.


Tisztl Henrik
MACSGYOE elnök

tisztl.henrik@szekesfehervar.hu

+3630-701-3703





Gál Antal
MACSGYOE alelnök

galantal@cssk-szentes.hu

+3670-459-2756

Másolatot kapnak:

1. **Csizi Péter**
szociális ügyekért felelős helyettes államtitkár
peter.csizi@bm.gov.hu
2. **Andrácz-Tóth Veronika dr.**
Szociális és Gyermekjóléti Szolgáltatások Főosztálya főosztályvezető
veronika.andraczi-toth@bm.gov.hu

A MACSGYOE javaslatai a szociális és gyermekjóléti ágazatot érintő jogszabályok módosításaira

1) Az ágazat bérhelyzetének azonnali rendezése a *szociális ágazati összevont pótlék változtatásával*

A közalkalmazotti bértábla szerinti besorolás alapján a szociális és gyermekjóléti területen dolgozó szakemberek szinte 100%-ának a garantált bérminimum alatt lenne a jövedelme, így azt minden dolgozó esetében (függetlenül a végzettségtől és a területen eltöltött évek számától) egységesen ki kell egészíteni a garantált bérminimum összegére. Éppen ezért az ágazat szakemberei számára a Kjt. által garantált előmenetelt biztosító illetményrendszert kizárólag a szociális ágazati összevont pótlék, és annak évenkénti korrigálása tudja biztosítani, ezért annak **folyamatos „karbantartása”** az ágazat számára nélkülözhetetlen.

A szociális és gyermekjóléti ágazat bérszintje az egyéb közszolgáltató ágazatokhoz viszonyítottnan évtizedek óta a legalacsonyabbak között található. Azonban 2024. évre az egészségügyi szakemberek, a pedagógusok, az óvónők, a bölcsődei dolgozók, a védőnők, a rendvédelmi alkalmazottak stb. bérei oly mértékben haladják már meg az azonos szintű képesítéssel rendelkező szociális és gyermekvédelemben dolgozókat, amelyre még soha nem volt példa. Adott esetben akár a duplája is lehet.

Míg pl. egy pedagógus bérét a végzettségétől függően **538 - 1.470 eFt** között kell megállapítani, addig a szociális területen dolgozóknak **406 – 633 eFt** közötti bruttó összeggel lehet besorolni. Látható, hogy egy diplomás szociális szakember kezdőként a kezdő pedagógus bérének csak 75%-át kaphatja meg, nyugdíjazása előtti években már a felét sem, csupán a 43%-át. Egy diplomás bölcsődei dolgozó több 100.000 Ft-tal egy védőnő még annál is nagyobb összeggel kereshet többet, mint egy diplomás szociális szakember. Egy óvodavezető 8-10-szer magasabb vezetői pótléket kap, mint egy szociális, gyermekjóléti. A szociális ágazatban 40 éve dolgozó szakvizsgázott, több diplomás szakember bére a nyugdíjazása előtt sem éri el egy pedagógus II kezdő bérét.

Egy középfokú végzettségű bölcsődei kisgyermeknevelő többet keres, mint egy több diplomás igazgató a gyermekjóléti területen. Sőt, a szociális ágazatban még tudományos fokozattal sem lehet olyan magas összegű besorolási bére (az ágazati pótlékkal együtt) senkinek, mint a bölcsődében egy pedagógus munkakörben foglalkoztatott kezdő gyakornoknak a bölcsődei pótlékával.

PEDAGÓGUSOK				SZOCIÁLIS diplomások			
Meglévő képesítési szint	Bruttó bérek a jogviszony emelkedésével		Maximális előmeneteli lehetőség	Meglévő képesítési szint	Bruttó bérek a jogviszony emelkedésével		Maximális előmeneteli lehetőség
	-tól	-ig			-tól	-ig	
Pedagógus I.	538 000 Ft	- 1 065 000 Ft	-198%	Főiskolai diploma	406 000 Ft	- 553 000 Ft	-136%
Pedagógus II.	555 000 Ft	- 1 135 000 Ft	-205%	2 db. főiskolai diploma vagy szakvizsga	406 000 Ft	- 553 000 Ft	-136%
Mesterpedagógus	630 000 Ft	- 1 365 000 Ft	-217%	Egy vagy több egyetemi diploma vagy szakvizsga	417 000 Ft	- 633 058 Ft	-152%
Kutatótanár	750 000 Ft	- 1 470 000 Ft	-196%	Tudományos fokozat vagy MTA tagság	417 000 Ft	- 607 712 Ft	-146%

Forrás: <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20240119/hivatalos-ennyi-lesz-a-tanarok-fizetese-663931>

Éppen ezen okok miatt a betöltetlen álláshelyek száma folyamatosan emelkedik, mára az ágazat szakemberállománya a kritikus szintre csökkent, különösen a diplomás szakemberek vonatkozásában. A megélhetési pályaelhagyók száma fokozatos és drasztikus emelkedést mutat. Jelentős a szakemberállomány elöregedése, míg a pályakezdő diplomás



szociális munkások száma minimális, szinte nullának mondható. Új munkaerőt találni szinte csak más társintézménytől való „elcsábítással” lehetséges. Az ágazat egyes területei közelítenek a feladatellátás ellehetetlenülésére felé.

Elkerülhetetlennek tartjuk tehát az ágazat bérhelyzetének azonnali rendezését.

Bérfejlesztési javaslatunk alapja, hogy a szociális és gyermekjóléti ágazatban foglalkoztatottak bérezése igazodjon a fentebb említett ágazatokban foglalkoztatott szakdolgozókéhoz. Ehhez **az összevont szociális ágazati pótlék mértékét 1. számú mellékletében bemutatottak szerint** olyan mértékben **javasoljuk megemelni**, hogy a szociális szakemberek **összjövedelme is érje el a 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet 7. mellékletében bemutatott egészségügyi szakdolgozók**, egyes egészségügyben dolgozók, valamint **védőnők** illetmény-, illetve **bértáblájában meghatározott kereseteknek a 2020. évi C. törvény 2024. március 01-től hatályos, 1/A melléklete szerinti módosított összegét.**

E bérfejlesztés eredményeként kialakult **összjövedelmek** (bér + szociális ágazati összevont pótlék együtt) **összegszerűségét a 2. sz. melléklet mutatja be.**

Javasoljuk továbbá a szociális **ágazati összevont pótlék évente történő emelését** minimum a garantált bérminimum adott évre vonatkozó emelésének mértékével megegyező arányban.

Szövegszerű jogszabály módosítási javaslataink:

- **A 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet „Szociális ágazati összevont pótlék összege” című 5. sz. melléklete helyébe a jelen javaslat 1. sz. melléklete lép.**
- **A 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 15/A. §-a bekezdése az alábbi (5) bekezdéssel egészül ki:**

„15/A. § (4) A szociális ágazati összevont pótlék tekintetében közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek a fizetési fokozat megállapításának alapjául szolgáló időt kell tekinteni. A közalkalmazott 5. számú mellékletben foglalt táblázat szerinti, a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján történő besorolása minden megkezdett évre tekintettel a tárgyév első napján történik.

(5) A szociális ágazati összevont pótlék összege minden évben, minimum a garantált bérminimum adott évre vonatkozó emelésének mértékével megegyező arányban növekszik.”

2) A pótlékalap és a vezetői pótlék mértékének módosítása a pótlékalap %-ában

Egyesületünk számtalan vezetői pályázat véleményezésén vesz részt szakmai érdekképviseleti minőségben és az utóbbi időben azt tapasztaljuk, hogy erőteljesen lecsökkent a vezetői pályázatok száma. A jó vezetői minőségű szakemberek inkább máshol vállalnak munkát jövedelmük kiegészítésére. A vezetői feladatkörrel járó munka mennyisége és felelőssége erőteljesen megnövekedett, amivel nem arányos a vezetői pótlék.

A Gyvt. hatálybalépésekor **egy középvezető esetében a vezetői pótléka a bérének 40%-a volt, ma csupán 3-4%-a.** Az akkor 11.800 Ft-os vezetői pótlék 25 év alatt összesen 8.200 Ft-tal emelkedett! A vezetői feladatok viszont megsokszorozódtak. **A 20 éve változatlan összegű (20.000 Ft) vezetői pótlékalap még a jelképes elismeréshez is kevés, így szinte lehetetlen szakmai vezetőket találni a területen.**



Hasonló a helyzet az intézményvezetők esetében is. Míg pl. egy óvodavezető 250.000 - 400.000 Ft körüli vezetői pótlékban részesülhet, addig a mi ágazatunkban 40-50.000 Ft jár az intézményvezetőknek.

Javaslatunk lényege, hogy a vezetői beosztásokban foglalkoztatott szakemberek elismerését a köznevelési intézmények vezetői pótlékának szintjére emelkedjen, ezzel is elősegítve a pályán maradást, megbecsültséget.

Amennyiben csupán a húsz éve változatlan összegű pótlékalap emelésével szeretnénk ezt elérni, akkor a pótlékalapot ötszörösére, azaz 100.000 Ft-ra kellene megemelni. Mivel a pótlékalaphoz meglehetősen sok kifizetés kapcsolódik, megítélésünk szerint ez a megoldás túlzott terhet jelentene a költségvetés számára.

Ezért javaslatunk, hogy a pótlékalap 50.000 Ft-ra történő emelése, és a vezetői pótlék %-os mértékének növelése egyszerre valósuljon meg. Ennek megfelelően a Kjt. 70. § (2) bekezdésének felhatalmazása alapján, és az ott meghatározott mértékek figyelembevételével határoztuk meg javaslatunkban a 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 4. számú mellékletében szabályozott vezetői pótlékok összegének %-os mértékét.

Szövegszerű jogszabály módosítási javaslataink:

- a) **A 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 4 sz. melléklete a Kjt. 70. § (2) bekezdésének felhatalmazása alapján az alábbiak szerint módosul:**

4. számú melléklet a 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelethez

A magasabb vezető, illetve vezető megbízással rendelkező közalkalmazott vezetői pótléka

I. Magasabb vezető megbízással rendelkező közalkalmazott vezetői pótléka

	Beosztás megnevezése	Vezetői pótlék mértéke (a pótlékalap %-ában)
1.	A helyi önkormányzatok, Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság által fenntartott intézmény intézményvezetője	
a)	bentlakásos szociális intézmény intézményvezetője (ide nem értve a lakóotthon intézményvezetőjét)	250% <u>500%</u>
b)	szakellátást nyújtó gyermekvédelmi intézmény intézményvezetője	250% <u>500%</u>
c)	szociális és gyermekjóléti alapellátást együttesen végző intézmény vezetője	250% <u>500%</u>
d)	szociális vagy gyermekjóléti alapellátást nyújtó intézmény intézményvezetője	200% <u>400%</u>
e)	lakóotthon intézményvezetője	200% <u>400%</u>
2.	A helyi önkormányzatok, Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság által fenntartott szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmény intézményvezetőjének helyettese	100% <u>200%</u>
3.	Az országos feladatot ellátó, Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság fenntartású szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmény intézményvezetője	250% <u>500%</u>



4.	Az országos feladatot ellátó, Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság fenntartású szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmény intézményvezetőjének helyettese	+150% <u>300%</u>
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------

II. Vezető megbízással rendelkező közalkalmazott vezetői pótléka

	Beosztás megnevezése	Vezetői pótlék mértéke (a pótlékalap %-ában)
1.	Az országos feladatot ellátó, Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság fenntartású szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézményben vezető beosztásban foglalkoztatott közalkalmazott	+150% <u>250%</u>
2.	A helyi önkormányzatok, Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság által fenntartott szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézményben vezető beosztásban foglalkoztatott közalkalmazott	+100% <u>200%</u>

b) A Magyarország 2024. évi központi költségvetéséről szóló 2023. évi LV. törvény 63. § (1) bekezdésének b) pontja az alábbiak szerint módosul:

„63. § (1) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.)

b) 69. §-a szerinti illetménypótlék számítási alapja a 2024. évben ~~20.000~~ **50.000** forint.”

3) A munkahelyi pótlékban részesülő közalkalmazottak körének felülvizsgálata

Az egykor veszélyességi pótléknak nevezett munkahelyi pótlékban részesülő munkaköröket alapvetően az adott munkakörök biztosítása során megjelenő veszélyeztető tényezők és azok súlyossága alapján határozták meg.

Meggyőződéssel állítjuk, hogy a család- és gyermekjóléti szolgáltatások szakemberei az egyik leginkább veszélyeztetett szakmai csoport, amely egyrészt komoly védelemre szorul, másrészt e pótlék feltétlen jogosultjaivá szükséges válniuk.

Alátámasztásként bemutatnánk egy 2022. évi a család- és gyermekjóléti szolgáltatók körében végzett reprezentatív kutatás néhány eredményét:

- A verbális agresszív magatartás enyhébb formája, a szakemberek szidalmazása az intézmények 85%-ban jelent meg. Az intézmények közel kétharmada (64,4%) tapasztalt az ügyfelek részéről megvalósuló fenyegetést (súlyos hátrányok, bántalmazás stb. kilátásba helyezése félelmet keltő módon).
- A területen dolgozó 5.247 szakemberekből 4.471 kolléga közvetve vagy közvetlenül, de a saját intézményében évente legalább egyszer találkozik az ügyfelek fenyegetésével. Minden tizedik szolgáltatónál (9,6%) pedig a fenyegetések heti vagy havi rendszerességgel jelen vannak.



- A fenyegetések leggyakrabban a munkatársak testi épségére („megveri”) és életére („megöli”), irányulnak, és gyakran kiterjednek a kollégák családtagjaira, gyermekeire is.
- Az intézmények 44,8%-a volt érintett bántalmazásra irányuló fenyegetéssel, 17,4%-a bántalmazási kísérlettel és 3,2%-a megvalósult bántalmazással. Az elmúlt 3 évben 17 intézményben összesen 31 alkalommal bántalmazott ügyfél munkatársat a feladatellátásuk során, vagy azzal összefüggésben.
- Az agresszív viselkedés jellemző helyszíneit tekintve elmondható, hogy mind az intézményben, mind a családlátogatások során egyaránt előfordul, sőt több esetben a szakember privát életterére is kiterjed.
- E kutatás igazolta, hogy a család- és gyermekjóléti szolgáltatások területén dolgozó, közfeladatot ellátó személyekkel szembeni ügyfélagresszió országosan jelen van, előfordulási gyakorisága magas, és súlyos veszélyt jelent a szakemberekre nézve.
- Jelentősnek mondható azon intézmények száma (72 intézmény), melyek esetében az ügyfélagresszió megjelenése miatt a szakemberek már a felmondásukat is kilátásba helyezték, valamint 13 intézmény jelezte, hogy az elmúlt 3 évben már veszített is el szakembert e probléma okán.

Javaslatunk a 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 15. § (2) bekezdésében meghatározott munkahelyi pótlékre jogosultak körének kibővítésére vonatkozik.

Szövegszerű jogszabály módosítási javaslataink:

- a) **A 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet 15. § (2) bekezdése az alábbi f) – k) pontokkal egészül ki:**

15. § (1) A közalkalmazottat munkahelyi pótlék illeti meg a (2) bekezdésben meghatározottak szerint.

(2) A pótlék mértéke a pótlékalap 120%-a

- a) *az időseket, a pszichiátriai betegeket, a szenvedélybetegeket, a fogyatékos személyeket, a hajléktalan személyeket ellátó bentlakásos intézményekben foglalkoztatott orvos, ápoló, vezető ápoló, gondozó, szakápoló, vezető szakápoló;*
- b) *a hajléktalan személyek nappali melegedőjében foglalkoztatott szociális munkatárs;*
- c) *a bentlakásos szociális intézmények mosodáiban a szennyes ruhák átvételével foglalkozó közalkalmazott;*
- d) *a bentlakásos szociális intézményekben*
 - da) *a diétás nővér, a dietetikus, a mozgásterapeuta, a gyógytornász, a foglalkoztatás szervező, a szabadidő-szervező, a szociális munkatárs, a terápiás munkatárs, a fejlesztő pedagógus, és lakóotthon esetében a segítő munkakörökben foglalkoztatott személyek,*
 - db) *az ellátottak gondozását közvetlenül végző gépkocsiveető és szociális ügyintéző;*
- e) *támogatott lakhatás szolgáltatásban az esetfelelős,*

„f) a házi segítségnyújtásban foglalkoztatott szociális gondozó/ápoló,

g) támogató szolgáltatásban foglalkoztatott terápiás munkatárs/gondozó,

h) az ellátottak gondozását közvetlenül végző tanyagondnokok, és falugondnokok,



i) " A pszichiátriai betegeket, a szenvedélybetegeket, a fogyatékos személyeket, az idős és demens személyeket ellátó nappali ellátást biztosító intézményben foglalkoztatott gondozó, ápoló, terápiás munkatárs, szociális munkatárs valamint e telephelyeken vezető munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak."

j) a család- és gyermekjóléti szolgálatokban valamint a család- és gyermekjóléti központokban foglalkoztatott családsegítő, esetmenedzser/szociális diagnózist készítő esetmenedzser, tanácsadó, óvodai és iskolai szociális segítő, fogyatékosügyei tanácsadó valamint vezető/magasabb vezető munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazottak,

k) a gyermekek valamint a családok átmeneti otthonaiban nevelő, szakgondozó, gondozó, családgondozó, gyermekfelügyelő és vezető/magasabb vezető munkakörökben foglalkoztatott személyek"

esetében.

4) A „további szakképesítés” díjazás számítási alapjának felülvizsgálata

A közsférában kötelező szakképesítésen túl, a további szakképesítések meglétét (amennyiben az a munkáltató számára szükséges) a jogszabályok különböző bérkiegészítésekkel ismerik el (pl. köznevelésben, bölcsődében a pedagógus II vagy mesterpedagógus). A Kjt. ezt a pénzbeli elismerést a fizetési fokozatához tartozó illetmény adott %-ában határozza meg. Mivel azonban minden fizetési fokozathoz tartozó illetmény elmarad a garantált bérminimum mögött, ezért azt ki kell egészíteni. Ebből adódóan **a további szakképesítésért járó összeget a dolgozó nem kaphatja meg, jövedelme semmit nem növekszik.** Csupán a dolgozó alapilletményének és a garantált bérminimumra történő kiegészítésének egymáshoz viszonyított aránya változik (ezzel az összeggel csökken a kiegészítés, és növekszik az alapbér)

A további szakképesítés elismerését illetően a közalkalmazott számára a közalkalmazotti pályán való előmenetel lehetősége (Kjt. 60. §) úgy biztosítható, ha annak **alapjául nem a besorolási bért, hanem javaslatunknak megfelelően legalább a garantált bérminimumot határozzuk meg** (a legoptimálisabbnak azt tartanánk, ha a teljes jövedelemhez igazított lenne).

Szövegszerű jogszabály módosítási javaslataink:

a) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 66.§ (2) bekezdése az alábbiak szerint módosul:

66. § (1) *A fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg.*

(2) *Amennyiben a közalkalmazottnak a munkaköre ellátásához a besorolás alapjául szolgáló iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség mellett a kinevezésében feltüntetett további szakképesítésre, szakképzettségre vagy azzal jogszabályban egyenértékűnek elismert képesítésre is szükség van, és azzal a közalkalmazott rendelkezik, az ~~(1) bekezdés~~ **(9) bekezdés** szerint járó garantált illetménye*

a) egy további szakképesítés esetén legalább 5%-kal,

b) kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 8%-kal növekszik.

Az illetménynövekedés feltétele, hogy a közalkalmazott a további szakképesítését munkaidejének legalább 10%-ában hasznosítja.



- (3) A (2) bekezdés szerinti illetménynövekedés mértéke a „H”, „I” vagy „J” fizetési osztályba besorolt közalkalmazott által megszerzett
- egy további szakképesítés esetén legalább 7%,
 - kettő vagy több további szakképesítés esetén legalább 10%.
- (9) A közalkalmazottat garantált illetményként legalább
- a kötelező legkisebb munkabérnek,
 - középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg.

5) A jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegének meghatározása

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 78. §-a alapján járó jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegének meghatározása évtizedekig egységes volt az ágazatban – a dolgozó jövedelme képezte azt. Mára azonban az összevont ágazati bérpótlékok megjelenése okán eltérő jogértelmezések alakultak ki. Így vannak települések, ahol minden dolgozóra nézve egységesen kizárólag a garantált bérminimum képezi a jubileumi jutalom alapját, figyelmen kívül hagyva a dolgozó képesítéseiből, a területen eltöltött éveiből beosztásából stb. származó különbségeket, melyek egyébként megjelennek a rendszeres jövedelmükben. Más településeken az eddigi gyakorlatot követve, a jubileumi jutalom alapjába egyértelműen beszámítják az szociális ágazati összevont pótlékot is (megítélésünk szerint helyesen), sőt sok esetben egyéb, az ágazat és az adott munkakör jellegéhez kapcsolódó pótlékokat is (pl. a vezetői pótlékot).

E kérdés jogszabályi szinten történő rendezése eddig csak a bölcsődék vonatkozásában valósult meg, így elengedhetetlen, hogy a gyermekjóléti és a szociális alapellátások, illetve szakellátások területén foglalkoztatottak esetében is megtörténjen. Ennek megfelelően fogalmaztuk meg javaslatunkat mind a gyermekjóléti (15/1998. (IV. 30.) NM rendelet), mind pedig a szociális (1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet) terület vonatkozásában.

Meglátásunk szerint e kérdés rendezése megoldható úgy is, hogy nem e két miniszteri rendelet módosulna, hanem a 257/2000 Korm. rendelet egészülne ki. A 5) pont c) javaslatunk ezt az alternatívát tartalmazza.

Szövegszerű jogszabály módosítási javaslataink:

a) A 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet 3.§ (5e) bekezdése az alábbiak szerint módosul:

„(5e) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 78. §-a alapján járó jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegébe a bölcsődében, mini bölcsődében a bölcsődei pótlékot, ~~a családi bölcsődében, munkahelyi bölcsődében~~ az egyéb gyermekjóléti alapellátásokban és a gyermekvédelmi szakellátásokban foglalkoztatott közalkalmazottak esetében a munkahelyi pótlékot és a vezetői/magasabb vezetői pótlékot, valamint a szociális ágazati összevont pótlékot be kell számítani.”

b) Az 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet 6. §-a az alábbi (10a) bekezdéssel egészül ki:

„(10a) A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 78. §-a alapján járó jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegébe a



személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátásokban foglalkoztatott közalkalmazottak esetében a munkahelyi pótlékot és a vezetői/magasabb vezetői pótlékot, valamint a szociális ágazati összevont pótlékot be kell számítani.”

- c) **A fenti a) illetve b) javaslatok kiválthatók lennének, ha helyettük a 257/2000 Korm. rendelet az alábbi fejezetcímmel és 26. §-sal kiegészülne:**

„[A Törvény 78. §-ának (2) bekezdéséhez]

26. § A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 78. §-a alapján járó jubileumi jutalom alapjául szolgáló illetmény összegébe a szociális ellátásokban, a gyermekjóléti alapellátásokban és gyermekvédelmi szakellátásokban foglalkoztatott közalkalmazottak esetében a munkahelyi pótlékot és a vezetői/magasabb vezetői pótlékot, valamint a szociális ágazati összevont pótlékot be kell számítani.”

6) Nyugdíjazáshoz és ezzel összefüggésben a felmentési időhöz kapcsolódó jogi anomáliák megszüntetése

A szociális és gyermekjóléti területen foglalkoztatott szakemberek öregségi nyugdíjba vonulásuk során olyan hátrányos megkülönböztetésben részesülnek, mint egyetlen más ágazat dolgozói sem. A Kjt. ugyanis – vélhetően téves megfogalmazás miatt - úgy rendelkezik, hogy a nyugdíjazás kapcsán járó felmentési időt a munkáltató a nyugdíjba vonulást követően (?) köteles kiadni. Így a nyugdíjkorhatárt elérő dolgozó az alábbi két jogfosztó alternatíva közül választhat:

- Ha 65 évesen már nem szeretne tovább dolgozni, azaz a törvény által biztosított módon nyugdíjba kíván vonulni, akkor azt csak közös megegyezéssel teheti meg, így elveszíti az akár 8 hónapos felmentési időre járó kedvezményeket (pl. a munkavégzés alóli kötelező mentességet), amely ugyancsak törvény által biztosított jogosultsága lenne.
- Ha szeretné a felmentési idővel járó jogosultságait megkapni, azaz le akarja tölteni a felmentési idejét, akkor azt csak úgy teheti meg, ha a nyugdíjazásának kezdő időpontját ezen időtartammal kitolja. Így akár nyolc hónappal is kitolódik nyugdíjba vonulása, még akkor is, ha azt ő nem szeretné.

A jelenlegi jogi szabályozás tehát ebben az ágazatban a felmentési időhöz való jogosultság igénybevételét jogsértéshez köti, vagyis a dolgozót 65 éves kort meghaladóan is munkavállalásra kötelezi.

Ez a jogi gyakorlat sem a Mt-ben, sem egyéb ágazat munkaügyi szabályozásában nem fedezhető fel. Sőt a szociális területen az a kolléganő, aki a nők 40 éves korkedvezményes öregségi nyugdíj lehetőségét igénybe veszi, az helyesen – de a fent bemutatott gyakorlattal ellenkezően – a nyugdíjba vonulását megelőzően jogosult igénybe venni a felmentési idejét.

Megoldást az egyéb ágazatok jogi szabályozásának alkalmazása jelenthet.

Szövegszerű jogszabály módosítási javaslataink:

- a) **A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 30 § (1) bekezdésének d) pontja az alábbiak szerint módosul:**



30. § * (1) * A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt – a 30/A–30/D. §-ban és a 32. §-ban foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

d) a közalkalmazott ~~a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján~~ **utolsó napját követő napon** nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont].

7) Garantált illetmény tartalmának meghatározása

A közalkalmazottak garantált illetményének számítási összegét a Kjt. 66. § (9) bekezdése határozza meg. Problémaként jelentkezik, hogy a bérrendszer utóbbi időszakban történő átalakulása során a szociális és gyermekjóléti területen foglalkoztatott szakemberek számára **a jogszabályok által meghatározott minimum illetményeket három kötelezően fizetendő jogcím együttes alkalmazásával garantálják:** besorolási bér + garantált bérminimumra történő kiegészítés + összevont szociális ágazati pótlék.

Jelenleg egy dolgozó óradíjának számítása a garantált illetménye (326.000 Ft), nem pedig a neki járó kötelező minimum jövedelme alapján történik. Ez azt a jogilag is erősen aggályos helyzetet eredményezheti, hogy a dolgozónak túlóráként elszámolt összeg töredéke a kötelező havi jövedelme egy órára eső részének. (Jogszerűen, illetve más ágazatokban ez utóbbi tekintendő óradíjnak).

Ez a problémás helyzet a közalkalmazottak közül kizárólag a szociális és gyermekjóléti ágazatban dolgozókat érinti, így a Kjt. 66. § (9) bekezdését az ágazati végrehajtási rendeletben (257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet) szükséges pontosítani. Erre azért nyílik lehetőség, mert a Kjt. adott szakaszában meghatározottakat minimum feltételként jelöli („legalább”).

Szövegszerű jogszabály módosítási javaslataink:

a) A 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet az alábbi fejezetcímmel és 13/A §-sal egészül ki:

„[A Törvény 66. §-ának (9) bekezdéséhez]

13./A § A közalkalmazottat garantált illetményeként meghatározott összegbe bele kell számítani:

- a) a kötelező legkisebb munkabérének, vagy középfokú, illetve magasabb iskolai végzettséget, szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumának összegét, továbbá
- b) a mindenkori összevont szociális ágazati pótlék dolgozó besorolása szerinti összegét.”

Budapest, 2024. február 06.

Tisztl Henrik

MACSGYOE elnök

tisztl.henrik@szekesfehervar.hu

+3630-701-3703



Gál Antal

MACSGYOE alelnök

galantal@cstk-szentes.hu

+3670-459-2756



1. sz. melléklet (javaslat)

Javaslat: 5. számú melléklet a 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelethez

A szociális ágazati összevont pótlék összege (Ft)

Ssz.	Év	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	0-1 év	37 200	26 550	55 600	69 800	84 000	180 000	180 000	204 000	204 000	224 150
2.	1-2 év	37 200	26 550	55 600	69 800	84 000	180 000	180 000	204 000	204 000	224 150
3.	2-3 év	37 200	26 550	55 600	69 800	84 000	180 000	180 000	204 000	204 000	224 150
4.	3-4 év	37 200	26 550	55 600	69 800	84 000	180 000	180 000	204 000	204 000	224 150
5.	4-5 év	50 200	38 550	70 600	88 550	106 500	215 000	215 000	255 000	255 000	277 078
6.	5-6 év	50 200	38 550	70 600	88 550	106 500	215 000	215 000	255 000	255 000	277 078
7.	6-7 év	50 200	38 550	70 600	88 550	106 500	215 000	215 000	255 000	255 000	277 078
8.	7-8 év	50 200	38 550	70 600	88 550	106 500	215 000	215 000	255 000	255 000	277 078
9.	8-9 év	63 200	50 550	85 600	107 300	129 000	250 000	250 000	306 000	306 000	330 016
10.	9-10 év	63 200	50 550	85 600	107 300	129 000	250 000	250 000	306 000	306 000	330 016
11.	10-11 év	63 200	50 550	85 600	107 300	129 000	250 000	250 000	306 000	306 000	330 016
12.	11-12 év	63 200	50 550	85 600	107 300	129 000	250 000	250 000	306 000	306 000	330 016
13.	12-13 év	76 200	62 550	100 600	126 050	151 500	285 000	285 000	357 000	357 000	382 954
14.	13-14 év	76 200	62 550	100 600	126 050	151 500	285 000	285 000	357 000	357 000	382 954
15.	14-15 év	76 200	62 550	100 600	126 050	151 500	285 000	285 000	357 000	357 000	382 954
16.	15-16 év	76 200	62 550	100 600	126 050	151 500	285 000	285 000	357 000	357 000	382 954
17.	16-17 év	89 200	74 550	115 600	144 800	174 000	320 000	320 000	408 000	408 000	435 892
18.	17-18 év	89 200	74 550	115 600	144 800	174 000	320 000	320 000	408 000	408 000	435 892
19.	18-19 év	89 200	74 550	115 600	144 800	174 000	320 000	320 000	408 000	408 000	435 892
20.	19-20 év	89 200	74 550	115 600	144 800	174 000	320 000	320 000	408 000	408 000	435 892
21.	20-21 év	102 200	86 550	130 600	163 550	196 500	355 000	355 000	459 000	459 000	488 830
22.	21-22 év	102 200	86 550	130 600	163 550	196 500	355 000	355 000	459 000	459 000	488 830
23.	22-23 év	102 200	86 550	130 600	163 550	196 500	355 000	355 000	459 000	459 000	488 830
24.	23-24 év	102 200	86 550	130 600	163 550	196 500	355 000	355 000	459 000	459 000	488 830
25.	24-25 év	115 200	98 550	145 600	182 300	219 000	390 000	390 000	510 000	510 000	541 768
26.	25-26 év	115 200	98 550	145 600	182 300	219 000	390 000	390 000	510 000	510 000	541 768
27.	26-27 év	115 200	98 550	145 600	182 300	219 000	390 000	390 000	510 000	510 000	541 768
28.	27-28 év	115 200	98 550	145 600	182 300	219 000	390 000	390 000	510 000	510 000	541 768
29.	28-29 év	128 200	110 550	160 600	201 050	241 500	425 000	425 000	561 000	561 000	594 706
30.	29-30 év	128 200	110 550	160 600	201 050	241 500	425 000	425 000	561 000	561 000	594 706
31.	30-31 év	128 200	110 550	160 600	201 050	241 500	425 000	425 000	561 000	561 000	594 706
32.	31-32 év	128 200	110 550	160 600	201 050	241 500	425 000	425 000	561 000	561 000	594 706
33.	32-33 év	141 200	122 550	175 600	219 800	264 000	460 000	460 000	612 000	612 000	647 644
34.	33-34 év	141 200	122 550	175 600	219 800	264 000	460 000	460 000	612 000	612 000	647 644
35.	34-35 év	141 200	122 550	175 600	219 800	264 000	460 000	460 000	612 000	612 000	647 644
36.	35-36 év	141 200	122 550	175 600	219 800	264 000	460 000	460 000	612 000	612 000	647 644
37.	36-37 év	154 200	134 550	190 600	238 550	286 500	495 000	495 000	663 000	663 000	700 582
38.	37-38 év	154 200	134 550	190 600	238 550	286 500	495 000	495 000	663 000	663 000	700 582
39.	38-39 év	154 200	134 550	190 600	238 550	286 500	495 000	495 000	663 000	663 000	700 582
40.	39-40 év	154 200	134 550	190 600	238 550	286 500	495 000	495 000	663 000	663 000	700 582
41.	40-41 év	167 200	146 550	205 600	257 300	309 000	530 000	530 000	714 000	714 000	753 520
42.	41-42 év	167 200	146 550	205 600	257 300	309 000	530 000	530 000	714 000	714 000	753 520
43.	42-43 év	167 200	146 550	205 600	257 300	309 000	530 000	530 000	714 000	714 000	753 520
44.	43-44 év	167 200	146 550	205 600	257 300	309 000	530 000	530 000	714 000	714 000	753 520
45.	44-45 év	180 200	158 550	220 600	276 050	331 500	565 000	565 000	765 000	765 000	806 458
46.	45-46 év	180 200	158 550	220 600	276 050	331 500	565 000	565 000	765 000	765 000	806 458
47.	46-47 év	180 200	158 550	220 600	276 050	331 500	565 000	565 000	765 000	765 000	806 458
48.	47-48 év	180 200	158 550	220 600	276 050	331 500	565 000	565 000	765 000	765 000	806 458
49.	49 év-től	202 200	173 000	235 000	296 500	358 000	604 000	604 000	816 000	816 000	859 396



2. sz. melléklet

A javaslat szerinti 2024. évi összesített bértábla a szociális és gyermekjóléti ágazatban
(alpbér + szociális ágazati összevont pótlék együtt)

Ssz.	Év	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	0-1 év	304 000	352 550	381 600	395 800	410 000	506 000	506 000	530 000	530 000	550 150
2.	1-2 év	304 000	352 550	381 600	395 800	410 000	506 000	506 000	530 000	530 000	550 150
3.	2-3 év	304 000	352 550	381 600	395 800	410 000	506 000	506 000	530 000	530 000	550 150
4.	3-4 év	304 000	352 550	381 600	395 800	410 000	506 000	506 000	530 000	530 000	550 150
5.	4-5 év	317 000	364 550	396 600	414 550	432 500	541 000	541 000	581 000	581 000	603 078
6.	5-6 év	317 000	364 550	396 600	414 550	432 500	541 000	541 000	581 000	581 000	603 078
7.	6-7 év	317 000	364 550	396 600	414 550	432 500	541 000	541 000	581 000	581 000	603 078
8.	7-8 év	317 000	364 550	396 600	414 550	432 500	541 000	541 000	581 000	581 000	603 078
9.	8-9 év	330 000	376 550	411 600	433 300	455 000	576 000	576 000	632 000	632 000	656 016
10.	9-10 év	330 000	376 550	411 600	433 300	455 000	576 000	576 000	632 000	632 000	656 016
11.	10-11 év	330 000	376 550	411 600	433 300	455 000	576 000	576 000	632 000	632 000	656 016
12.	11-12 év	330 000	376 550	411 600	433 300	455 000	576 000	576 000	632 000	632 000	656 016
13.	12-13 év	343 000	388 550	426 600	452 050	477 500	611 000	611 000	683 000	683 000	708 954
14.	13-14 év	343 000	388 550	426 600	452 050	477 500	611 000	611 000	683 000	683 000	708 954
15.	14-15 év	343 000	388 550	426 600	452 050	477 500	611 000	611 000	683 000	683 000	708 954
16.	15-16 év	343 000	388 550	426 600	452 050	477 500	611 000	611 000	683 000	683 000	708 954
17.	16-17 év	356 000	400 550	441 600	470 800	500 000	646 000	646 000	734 000	734 000	761 892
18.	17-18 év	356 000	400 550	441 600	470 800	500 000	646 000	646 000	734 000	734 000	761 892
19.	18-19 év	356 000	400 550	441 600	470 800	500 000	646 000	646 000	734 000	734 000	761 892
20.	19-20 év	356 000	400 550	441 600	470 800	500 000	646 000	646 000	734 000	734 000	761 892
21.	20-21 év	369 000	412 550	456 600	489 550	522 500	681 000	681 000	785 000	785 000	814 830
22.	21-22 év	369 000	412 550	456 600	489 550	522 500	681 000	681 000	785 000	785 000	814 830
23.	22-23 év	369 000	412 550	456 600	489 550	522 500	681 000	681 000	785 000	785 000	814 830
24.	23-24 év	369 000	412 550	456 600	489 550	522 500	681 000	681 000	785 000	785 000	814 830
25.	24-25 év	382 000	424 550	471 600	508 300	545 000	716 000	716 000	836 000	836 000	867 768
26.	25-26 év	382 000	424 550	471 600	508 300	545 000	716 000	716 000	836 000	836 000	867 768
27.	26-27 év	382 000	424 550	471 600	508 300	545 000	716 000	716 000	836 000	836 000	867 768
28.	27-28 év	382 000	424 550	471 600	508 300	545 000	716 000	716 000	836 000	836 000	867 768
29.	28-29 év	395 000	436 550	486 600	527 050	567 500	751 000	751 000	887 000	887 000	920 706
30.	29-30 év	395 000	436 550	486 600	527 050	567 500	751 000	751 000	887 000	887 000	920 706
31.	30-31 év	395 000	436 550	486 600	527 050	567 500	751 000	751 000	887 000	887 000	920 706
32.	31-32 év	395 000	436 550	486 600	527 050	567 500	751 000	751 000	887 000	887 000	920 706
33.	32-33 év	408 000	448 550	501 600	545 800	590 000	786 000	786 000	938 000	938 000	973 644
34.	33-34 év	408 000	448 550	501 600	545 800	590 000	786 000	786 000	938 000	938 000	973 644
35.	34-35 év	408 000	448 550	501 600	545 800	590 000	786 000	786 000	938 000	938 000	973 644
36.	35-36 év	408 000	448 550	501 600	545 800	590 000	786 000	786 000	938 000	938 000	973 644
37.	36-37 év	421 000	460 550	516 600	564 550	612 500	821 000	821 000	989 000	989 000	1 026 582
38.	37-38 év	421 000	460 550	516 600	564 550	612 500	821 000	821 000	989 000	989 000	1 026 582
39.	38-39 év	421 000	460 550	516 600	564 550	612 500	821 000	821 000	989 000	989 000	1 026 582
40.	39-40 év	421 000	460 550	516 600	564 550	612 500	821 000	821 000	989 000	989 000	1 026 582
41.	40-41 év	434 000	472 550	531 600	583 300	635 000	856 000	856 000	1 040 000	1 040 000	1 079 520
42.	41-42 év	434 000	472 550	531 600	583 300	635 000	856 000	856 000	1 040 000	1 040 000	1 079 520
43.	42-43 év	434 000	472 550	531 600	583 300	635 000	856 000	856 000	1 040 000	1 040 000	1 079 520
44.	43-44 év	434 000	472 550	531 600	583 300	635 000	856 000	856 000	1 040 000	1 040 000	1 079 520
45.	44-45 év	447 000	484 550	546 600	602 050	657 500	891 000	891 000	1 091 000	1 091 000	1 132 458
46.	45-46 év	447 000	484 550	546 600	602 050	657 500	891 000	891 000	1 091 000	1 091 000	1 132 458
47.	46-47 év	447 000	484 550	546 600	602 050	657 500	891 000	891 000	1 091 000	1 091 000	1 132 458
48.	47-48 év	447 000	484 550	546 600	602 050	657 500	891 000	891 000	1 091 000	1 091 000	1 132 458
49.	49 év-től	469 000	499 000	561 000	622 500	684 000	930 000	930 000	1 142 000	1 142 000	1 185 396