

Iktatószám: OKFŐ-HR/30-3/2022

Tárgy: Az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményén felüli díjairól és vezetői juttatásról szóló 1/2021. (XII.29.) OKFŐ utasítás egyes rendelkezéseinek értelmezése

Tisztelt Főigazgató Asszony!

Tisztelt Főigazgató Úr!

Tisztelt Elnök Úr!

Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozókat megillető illetményen felül járó díjakkal összefüggő egyes kormányrendeletek módosításáról szóló 820/2021. (XII. 28.) Korm. rendelet, valamint az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatónál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményén felüli díjairól és vezetői juttatásairól szóló 1/2021. (XII.29.) OKFŐ utasítás (a továbbiakban: Utasítás) egyes rendelkezéseinek értelmezése és az egységes gyakorlati alkalmazás érdekében az alábbi tájékoztatást nyújtom.

Az illetményen felül járó díjak, juttatások – kiemelten az ügyeleti díjak – tekintetében **2022. január 1-jével jelentős változás következett be**, melyet hosszú előkészítő munka előzött meg (adatok gyűjtése, elemzése, szakmai szervezetekkel és irányító minisztériumokkal történő egyeztetések). Az ügyelet díjazása tekintetében az új koncepció a korábbi díjazási rendszerhez képest komoly előrelépést jelent, hiszen objektív szempontok alapján – nem a kortól és a jogviszony hosszától, hanem **az intézmény és az adott szakorvosi szakma valós leterheltségétől függően - kerül megállapításra az ügyeleti díj**, amely így átlátható és országosan egységes. Ezáltal egyrészt pontosan meghatározható, hogy adott egészségügyi intézményben, adott szakmában mekkora az ügyeleti díj, másrészt a fix összegű alapidj bevezetésével erősen ösztönző hatásúvá is vált a fiatal orvosok részére.

Mindemelett fontos hangsúlyozni azt is, hogy a módosítás fedezetére, **közel 30 milliárd plusz forrás került elkülönítésre** az intézmények részére. A változás tehát nem csak az egységes rendszer kialakítását jelenti, hanem az Egészségbiztosítási Alap egy jelentős előirányzatemelését is. A többletforrás igénybevételére a bértámogatás keretein belül van lehetőség, ugyanis az Utasítással párhuzamosan 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 (a továbbiakban: R.) is módosult: a 3. § (1a) – (1c) bekezdései alapján az ügyelet, készenlét, önként vállalt túlmunka és műszakpótlék, illetve a szakdolgozók esetén a sürgősségi betegellátási műszakpótlék biztosításához járó támogatás összege nem haladhatja meg az országos kórház-főigazgató által megállapított összeget.

Az új rendszer bevezetése – az egészségügyi szolgálati jogviszony bevezetését követően – az egészségügyi dolgozók díjazási reformjának egy következő lépése, és a szakmai tapasztalatok alapján nyílik majd lehetőség az Utasítás felülvizsgálatára.

I. Az Utasítás hatálya

Az Utasításban foglaltak **hatálya az állami fenntartású egészségügyi szolgáltatókra, és ezen szolgáltatóknál egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyekre terjed ki.** Tehát az Utasítás rendelkezéseit nem kell alkalmazni az egyházi vagy önkormányzati fenntartású egészségügyi szolgáltatók tekintetében, valamint az egyetemi klinikák esetében, továbbá nem kell alkalmazni a személyes közreműködőkre (az egészségügyi szolgáltató fenntartójától függetlenül). Ugyanakkor azonban **a nem állami fenntartású egészségügyi szolgáltatóknál (önkormányzati, egyházi fenntartású szolgáltatók, klinikai központok) az országos kórház-főigazgató javaslatának, azaz az Utasításban foglalt figyelembevételével kell megállapítani az illetményen felül járó díjak feltételeit, mértékét az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Eszjtv. vhr.) 26. § (2) bekezdésére figyelemmel.**

Az Utasítás személyi hatályát illetően rögzíteni szükséges, hogy a 6 – 20.1. pontok kizárólag az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 8. § (3) bekezdése szerinti személyi körre vonatkoznak. Az ügyeleti díj, a készenléti díj, az önként vállalt többletmunkavégzés díjazása, a képesítési pótlék, a vezetői juttatás és a műszakpótlék tekintetében – a sürgősségi betegellátási műszakpótlék kivételével – **a szakdolgozóknál az általános ágazati szabályok szerint** (az egészségügyi tevékenység végzésnek egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban: Eütev.), az R.), **az egészségügyben dolgozók esetén pedig a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseinek megfelelően kell eljárni.**

II. Az ügyelet díjazása

Az Utasítás **meghatározza az ügyeleti alapidj mértékét** a szakorvosok, az orvosok, és a rezidensek tekintetében. Ez az összeg az ügyeleti feladatellátásért járó díjazás alapja. **Ehhez kell hozzáadni a 15%-os, a 30%-os, vagy a 45%-os kiegészítő díjat,** amely azt is jelenti, hogy a megjelölt százalékos mértéktől – sem felfelé, sem lefelé – a munkáltató főszabály szerint nem térhet el, az 1. Függelékben rögzített feltételek fennállása esetén az adott százalékos mértékű kiegészítő díj megilleti az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt.

Például egy magas terheltségű intézmény, magas leterheltségű szakmájában a hétköznapi ügyelért járó díjazás az alábbiak szerint alakul egy szakorvos esetében:

$$6.000 \text{ Ft/óra} * 1,45 = 8.700, -\text{Ft/óra}$$

A főszabálytól eltérően amennyiben egy magas besorolású intézmény egyes telephelyein az eltérő ügyeleti terheltségből eredően a magas intézményi besorolás nem indokolt, abban az esetben az érintett telephelyen nem szükségeszerű a magas intézményi besoroláshoz kapcsolódó mértékű kiegészítő díjazás megállapítása. Erről az intézmény minden esetben köteles tájékoztatni az országos kórház-főigazgatót.

Az Utasítás 1. Függelék I. táblázatában szereplő, magas leterheltségi kategóriába sorolt intézmények listája az Országos Kórházi Főigazgatóság adatbázisában rendelkezésre álló tényszámok alapján, az intézményenkénti ügyeleti forgalmak (ügyeleti időben felvett átlagos

betegszám, ügyeleti időben progresszív ellátást igénylő átlagos betegszám) alapján került meghatározásra. Elsősorban egyetemi klinikák és nagy forgalmú megyei irányító intézmények kerültek ebbe a kategóriába, valamint azok a fekvőbeteg ellátást nyújtó egészségügyi szolgáltatók, amelyek a budapesti és Pest megyei ügyeleti ellátásból fokozottan vették ki a részüket.

Az 1. Függelék II. táblázatában a szakmai kategóriák meghatározása a fentiekkel azonos elvek mentén, az adott szakmához rendelt országos ügyeleti forgalmak (ügyeleti időben felvett átlagos betegszám, ügyeleti időben progresszív ellátást igénylő átlagos betegszám) alapján, szintén tényszámokra épülve kerültek definiálásra.

Mindkét táblázat esetében figyelemmel kísérik az ügyeleti időben felvett átlagos betegszám értékek arányát a napi átlagos betegszám értékekhez viszonyítva.

Tekintettel arra, hogy az egyes intézményekben az ügyeleti időszak alatt realizált betegforgalmak és ügyeleti teljesítmények nem konstans, hanem változó értékek, az intézmények ügyeleti ellátásban betöltött szerepe később akár módosulhat, a magas terheltségi kategóriába tartozó intézmények száma és köre is változhat. Ugyanez igaz az egyes szakmák vonatkozásában is.

Az Eszjtv. vhr. 26. § (4) bekezdése alapján az országos kórház-főigazgató évente egy alkalommal, minden év szeptember 30-ig felülvizsgálja az Utasításban hozott rendelkezéseket, ezzel együtt - a rendelkezésre álló tényadatok alapján - a besorolási kategóriákat is.

A pihenőnapon és a munkaszüneti napon ellátott ügyeleti tevékenység esetén az alapidj és kiegészítő díj együttes összegének 120%-át kell kifizetni.

Például egy magas terheltségű intézmény, magas leterheltségű szakmájában a pihenőnapi ügyelért járó díjazás az alábbiak szerint alakul egy szakorvos esetében:

$$6.000 \text{ Ft/óra} * 1,45 * 1,2 = 10.440, - \text{Ft/óra}$$

Az ügyeleti díj mértéke mellett, illetve ahhoz szorosan kapcsolódva az ügyeleti feladatellátásra, illetve az adott feladatellátás díjazási szabályaira is szükséges kitérni.

Az Eütev. 12/C. § (1) bekezdése alapján ügyeleti feladatellátásra:

- munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidőben,
- a munkáltató által – a rendes munkaidőn felül - elrendelt egészségügyi ügyeletként, valamint
- önként vállalt többletmunka terhére kerülhet sor.

Rendes munkaidőben történő ügyeleti feladatellátás esetén a rendes munkaidőre járó díjazás illeti meg a dolgozót, míg a másik két esetben az Utasításban foglaltak szerinti ügyeleti díj.

A rendes munkaidőben történő ügyeleti feladatellátás esetén fontos hangsúlyozni egyrészt azt, hogy az Eszjtv. vhr. 16/A. §-a alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt elsődlegesen az Eütev. 12/D. § (2) vagy (3) bekezdése szerinti keret terhére osztja be a munkáltató, az önként vállalt többletmunka keretében ezen keret kimerítését követően osztható be, másrészt azt, hogy **a rendes munkaidő terhére történő beosztás lehetőségével** a munkáltató nem köteles élni. Így bár a jogszabály mindkét megoldást lehetővé teszi, arra felhívom a figyelmet, hogy a munkáltató az egyes szervezeti egységei tekintetében egységesen járjon el, a munkaszervezés során is érvényesülnie kell az egyenlő bánásmód követelményének.

Rendszeresen visszatérő kérdés **az ügyelet utáni pihenőidő elszámolása**, ezért egy felmérést és egy részletes elemzést követően e tekintetben az egységes gyakorlat megteremtésének szándékával iránymutatást kívánunk majd megfogalmazni.

Ismételten felhívom továbbá a figyelmet arra, hogy az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 1. § (14) bekezdése alapján nem alkalmazható az Eütev. 13/B. §-a és 14-14/C. §-a az Esztjv. 8. § (3) bekezdése szerinti személyi kör esetén.

III. A készenlét díjazása

A készenlét díjazás esetén **mindig abból az ügyleti díjból szükséges kiindulni, amely a készenlét időpontját, valamint az adott intézmény és szakmát figyelembe véve az Utasítás 6. – 8.2 pontjai szerint járna.** Nem releváns tehát, hogy az ügylet kötelező vagy önként vállalt lenne az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személynek, hiszen nem az adott személy ügyleti díjából, hanem az Utasítás szerinti ügyleti díjból kell kiindulni. A megjelölt százalékos mértéktől – sem felfelé, sem lefelé – a munkáltató nem térhet el.

Amennyiben a készenlét alatt munkavégzésre kerül sor, úgy a rendkívüli munkavégzés szabályainak megfelelően kell eljárni.

IV. Önként vállalt többletmunkavégzés

Önként vállalt többletmunkavégzés keretében jellemzően ügyleti feladatellátásra kerül sor. Ezen munkavégzésért a dolgozót az egyébként kiszámított ügyleti díj 120%-a illeti meg.

Például egy magas terheltségű intézmény, magas leterheltségű szakmájában, önként vállalt többletmunkavégzés keretében, pihenőnapon ellátott ügyleti feladatellátás díjazása az alábbiak szerint alakul egy szakorvos esetében:

$$6.000 \text{ Ft/óra} * 1,45 * 1,2 * 1,2 = 12.528, - \text{Ft/óra}$$

Amennyiben az önként vállalt többletmunkavégzésre nem ügyleti feladatellátás érdekében kerül sor, úgy a rendkívüli munkavégzés pótlékának 50%-kal megemelt összege illeti meg a dolgozót.

V. Képesítési pótlék

A képesítési pótlék az Utasításban meghatározott feltételek fennállása esetén, az ott meghatározott mérték szerint illeti meg a dolgozót. A licenc vizsga a képesítési pótlék tekintetében nem fogadható el.

VI. Vezetői juttatás

A vezetői juttatásra legfeljebb az Utasításban foglalt mértékben jogosult a vezető. A szakdolgozók esetén elsősorban az R. 2/D. § (4) bekezdése alkalmazandó, az egészségügyben dolgozók tekintetében pedig a munkáltató határozza meg a szabad bérmegállapodás keretei között azzal, hogy az Utasításban foglalt mértékek figyelembe vehetők.

VII. Műszakpótlék és sürgősségi betegellátási műszakpótlék

A műszakpótlék az Esztjv. 8. § (3) bekezdése szerinti személyi kört az Utasításban foglaltak szerint illeti meg, attól eltérni nem lehet. A szakdolgozók tekintetében pedig az Eütev.

14/B. §-ában foglaltak alkalmazandók azzal, hogy e szabályoktól a dolgozó javára a munkáltató eltérhet.

A sürgősségi betegellátási műszakpótlék tekintetében fontos kiemelni, hogy az a **műszakpótlék helyett és nem azon felül** illeti meg az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt. A sürgősségi betegellátást nyújtó osztály alatt **kizárólag a Sürgősségi Betegellátó Osztály értendő**, a pótlék nem terjeszthető ki valamennyi sürgősségi betegellátásban részt vevő szervezeti egység dolgozójára. A **pótlék tekintetében nincs különbség rezidens és szakorvos között, mindkettő kategória részére azonos mértékben jár.**

A szakdolgozói munkakör tekintetében az **R. rendelkezéseiből szükséges kiindulni**, az ott **megjelöltek tekintendők szakdolgozói munkakörnek**, és a **sürgősségi betegellátási műszakpótlék mértéke szakdolgozók esetében sem függ a fizetési osztályba sorolástól**, az egyes szakdolgozókat azonos mértékben illeti meg.

VIII. Helyettesítési díj

A helyettesítési díj az **Utasításban foglalt mértékben illeti meg** az Eszjtv. 8. § (3) bekezdése szerinti személyeket, valamint a szakdolgozókat. Amennyiben a betöltetlen munkakört több személy látja el, abban az esetben a munkáltató alacsonyabb mértékű helyettesítési díjat is megállapíthat. A helyettesítési díj jogszabály szerinti feltétele, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy a munkaköre ellátása mellett a munkáltató rendelkezése alapján átmenetileg más munkakörébe tartozó feladatokat is ellásson, és ezáltal jelentős többletmunkát végezzen.

IX. A kirendelés díjazása

A kirendelés díjazása kizárólag az Eszjtv. 11. §-a szerinti kirendelés esetén irányadó, és természetesen oly módon kell érteni, hogy kirendelés alatt a dolgozót a kirendelési díj – a 11. §-ban foglaltak értelmében – az illetményén felül illeti meg, azaz összességben a kirendelés tartama alatt **az illetménye 110%-ára lesz jogosult.**

X. Illetménykiegészítés

Az illetménykiegészítés **mindhárom esete tekintetében (eseti illetménykiegészítés, fix díj, szakterületi támogatás) a kérelmeket az irányító intézményen keresztül, az irányító intézmény támogatásával szükséges benyújtani.** A jelen tájékoztató kiadásáig közvetlenül benyújtott, eseti illetménykiegészítésre irányuló kérelmeket ismételtelen nem szükséges beküldeni, azok az irányító intézmények részére visszamutatásra kerülnek.

Az eseti illetménykiegészítés kérdését illetően rögzíteni szükséges, hogy ennek szabályozására a kifizetések nyomon követhetősége érdekében került sor. Az egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott egészségügyben dolgozók vonatkozásában nem kötelező az eseti illetménykiegészítés megállapítás indokát, valamint a havi mértékét rögzíteni, elegendő az érintett létszámot és a várható összes kifizetést megadni.

A kérelemben azonban **minden, ezen a jogcímen számfejtteni kívánt, az intézmény költségvetése terhére finanszírozott összeget szerepeltetni szükséges**, azaz minden olyan juttatást, amely a jogszabályokban, valamint az Utasításban foglalt egyéb jogcímenek kívül kifizetésre kerül (ide értve azon juttatásokat is, amelyek ugyan jogszabályon alapulnak, de nem

sorolhatók az általános jogcímek (mozgóbérek, pótlékok, stb.) közé, pl.: 43/1999. (II.3.) Korm. rendelet alapján megállapított juttatások).

A fentiek szerinti eljárás érdekében történő intézkedését és együttműködését ezúton is köszönöm, kérdés esetén munkatársaim szíves rendelkezésükre állnak.

Egyúttal szükségesnek tartom jelezni, hogy az egészségügyi szolgáltatás irányításáért felelős szervként, illetve az állami fenntartású, fekvőbeteg-szakellátást nyújtó egészségügyi szolgáltatók fenntartójaként minden észrevételt, javaslatot szívesen fogadunk az ellátás szervezésének jobbítása érdekében, így örömmel vesszük az illetményen felüli díjak, juttatások tárgyában született intézményi visszajelzésüket is.

Budapest, 2022. február 1.

Tisztelettel:


Jenei Zoltán
országos kórház-főigazgató

