

ELLENŐRZÉSI JELENTÉS

„Őszirózsa” Gondozási Központnál

A munkaügyi tevékenységén belül a kinevezések szabályszerűségének ellenőrzése

tárgyában

végzett belső ellenőrzéséről

Ellenőrzött szerv, illetve szervezeti egység:

„Őszirózsa” Gondozási Központ, Rózsaszentmárton

Az ellenőrzést végzi:

Kollátiné Kiss Andrea, belső ellenőr (regisztrációs száma: 5112927)

Ellenőrzésre vonatkozó ellenőrzött időszakban hatályos jogszabályi felhatalmazás:

- 2011. évi CLXXXIX. törvény Magyarország helyi önkormányzatairól
- 2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról (Áht.)
- 370/2011. (XII.31.) kormányrendelet a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről

Ellenőrzött időszak: 2025. január 01 – az ellenőrzés megkezdéséig

Helyszíni ellenőrzés kezdete és vége: 2026. február - 2026. március

Belső ellenőri napok száma: 15 ellenőri nap

Ellenőrzés célja, feladatai:

Annak megállapítása, hogy a munkaügyi folyamatok bonyolítása során a dolgozók kinevezésében megfelelően érvényesülnek-e a jogszabályi előírások

Az ellenőrzés módszerei: dokumentációk ellenőrzése, konzultáció az intézmény, a fenntartó és a pénzügyi gazdasági feladatokat ellátó hivatal munkatársaival

Ellenőrzött szerv vezetője :

Csaja Réka Intézményvezető

Az ellenőrzés részletes megállapításai

Az „Őszirózsá” Gondozási Központ Rózsaszentmárton Községi Önkormányzat fenntartásában és irányítása alatt működő költségvetési szerve, alaptevékenysége szociális ellátás, azon belül ápolást gondozást nyújtó intézmény - idősek otthona.

Jelen ellenőrzés keretein belül a munkaügyi folyamatok a tekintetben kerültek vizsgálatra, hogy a dolgozók kinevezéseiben a foglalkoztatás szabályait meghatározó Kjt. és Mt. általános, valamint az ágazati sajátosságokat tartalmazó végrehajtási rendeletek előírásai megfelelően érvényesülnek-e.

1., Szabályozottság

A költségvetési szerv Alapító Okiratában jelölésre került, hogy a költségvetési szervnél alkalmazásban állók mely törvények (Kjt., Mt., Ptk. szerinti megbízási jogviszony) hatálya alá tartozóként kerülhetnek foglalkoztatásra.

Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata tartalmazza a szervezeti ábrát, valamint az egyes munkakörök megnevezését.

Rózsaszentmárton Községi Önkormányzat költségvetéséről szóló rendeletei alapján a vizsgált időszakban az intézmény engedélyezett létszámkerete 17 fő teljes munkaidős foglalkoztatotti létszám.

Kjt. 14. § (1) A részvételi jogokat a munkáltatóval közalkalmazotti jogviszonyban álló közalkalmazottak közössége nevében az általuk közvetlenül választott közalkalmazotti tanács, illetve közalkalmazotti képviselő gyakorolja.

(2) Közalkalmazotti tanácsot kell választani minden olyan munkáltatónál, ahol a közalkalmazottak létszáma a tizenöt főt eléri. A tizenöt főnél kevesebb közalkalmazottat foglalkoztató munkáltatónál közalkalmazotti képviselőt kell választani.

17. § (1) A közalkalmazotti tanács e törvényben meghatározott jogai körében a munkáltatóval együttesen megalkotja a közalkalmazotti szabályzatot.

(2) A közalkalmazotti tanács és a munkáltató kapcsolatrendszerét érintő egyes kérdések a közalkalmazotti szabályzatban állapíthatók meg.

A hivatkozott jogszabályi előírás alapján javasolt közalkalmazotti tanács működik, azonban javasolt a közalkalmazotti szabályzat aktualizálása.

2., Közalkalmazotti kinevezések ellenőrzése

A közalkalmazottak jogviszonyával kapcsolatos dokumentumok az intézmény székhelyén zárható szekrényben rendezetten személyenként külön gyűjtőben kerülnek tárolásra. Az ellenőrzés során minden a kinevezés vizsgálatához szükséges okirat rendelkezésre állt, a személyi mappa a munkaköri leírást is tartalmazta.

Az intézmény a központosított illetmény-számfejtési rendszerben (KIRA) történő rögzítési, és egyéb adatszolgáltatási feladatokat az önkormányzati hivatallal közösen végzi. A KIRA rendszerhez történő hozzáféréssel csak a pénzügyi gazdálkodási feladatokat ellátó önkormányzati hivatal köztisztviselője rendelkezik, számára biztosított belépési lehetőség annak érdekében, hogy a havi illetmények számfejtésével, valamint adatszolgáltatási lekérdezési tevékenységgel kapcsolatos tevékenységet el tudják látni.

A munkaügyi tevékenységgel kapcsolatos feladatok megosztásáról az Ávr. 9. §-a szerinti munkamegosztási megállapodásban is javasolt részletesen rendelkezni.

A központosított illetmény-számfejtési rendszer (KIRA) használata biztosítja, hogy a kinevezési okmányok megfelelő tartalmi és formai elemekkel rendelkezzenek.

A vizsgált munkaügyi dokumentumok iktatószámokkal ellátottak voltak. A kinevezésen a megfelelő aláírások (pénzügyi ellenjegyző, munkáltatói jogkör gyakorló, közalkalmazott) és a keltezők fellelhetőek.

A Kjt. 83/B. §-a előírásának megfelelően a törvény 5. számú melléklete szerint alapnyilvántartás a 2026. évre hatályos adatokkal történő feltöltése elektronikus módon megtörtént.

A belső ellenőrzés felhívta a költségvetési szerv vezetőjének figyelmét a jogviszony létesítéshez kapcsolódó Mt. 46. § szerinti tájékoztatóra, amely tájékoztató pótlásáról az intézményvezető még az ellenőrzés idején gondoskodott.

3., A kinevezésekben jelölt és külön értesítőn szereplő illetményelemek vizsgálata

A kinevezésekben szerepeltették a fizetési osztályhoz és fokozathoz tartozó illetmény, valamint annak garantált illetményre/minimálbérre történő kiegészítésének összegét.

A garantált illetményen felül munkáltatói döntésen alapuló illetményelem is meghatározásra került a kinevezésben.

Az illetményelemhez kapcsolódóan az intézményvezető bemutatta a Kjt. 1. számú melléklete szerinti minősítőlapot, amely igazolta a minősítés elvégzését és megalapozta a Kjt. 66.§ (7) - (8) jogszabályi hely szerinti garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítását.

A külön értesítésen szerepelnek a 2026. évre megállapított ágazati jogszabály szerinti a jogviszonyhoz és betöltött munkakörhöz kapcsolódó pótlékok összegei, amelyeket a 257/2000. (XII.26.) kormányrendelet előírásai alapján kell megállapítani.

Az érintett pótlékok közül a kormányrendelet 15.§-a szerinti munkahelyi pótléokra való jogosultságot a feladatellátási hely és a munkakör alapozza meg. A pótlék összege a pótlékalap 120 %-ban került meghatározásra.

A vizsgált intézménynél munkahelyi pótlékban a karbantartó kivételével minden munkakört betöltő közalkalmazott részesült, mert az ápolókat alapszabályuk jogosítja a pótléokra és a takarító munkakörben kinevezett dolgozó is részt vesz a szennyesruha begyűjtésében - amely feladatot a munkaköri leírásai is tartalmazza – így a hivatkozott jogszabályi hely szerinti pótléokra feladatköre feljogosítja.

A kormányrendelet 15/A. §-a szerinti szociális ágazati összevont pótlékban minden – a kivételek közé nem tartozó – közalkalmazott jogosult.

Az intézményben foglalkoztatottak közül senki nem tartozik a kivételek közé, így minden közalkalmazott részére járó pótlék a szociális ágazati pótlék, melynek összegét a kormányrendelet 5. sz melléklete tartalmazza.

Azok a közalkalmazottak, akik az előzőek szerinti pótlékra jogosultak, a kormányrendelet 15/E. § alapján további a kormányrendelet 8. sz melléklete szerinti összegű kiegészítő szociális pótlékra is jogosultak, ugyanakkor itt vizsgálni szükséges egyes kizáró tényezőt, így aki esetleg a 15/C. § szerinti egészségügyi kiegészítő pótlékban részesül az a kiegészítő szociális pótlékra már nem jogosult.

A kinevezések az említett kiegészítő szociális pótlék összegét tartalmazták, annak figyelembevételével, hogy a felsőfokú egészségügyi végzettséggel rendelkező ápolók – akik az egészségügyi kamarai nyilvántartásban is szereplő dolgozók részére - a jogszabályi rendelkezés szerint helyesen eljárva - kiegészítő egészségügyi pótlék került megállapításra.

Tekintettel arra, hogy a hivatkozott jogszabályi mellékletek a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött idő alapján eltérően határozzák meg a járó kiegészítő pótlékok összegét, ezért a belső ellenőrzés - a közalkalmazotti alapnyilvántartás alapján - szűrőpróbaszerűen megvizsgálta, hogy helyesen került-e megállapításra a jogviszonylétesítéskor a beszámító időtartamok meghatározása, amelyre vonatkozó szabályokat a Kjt. 87/A. § tartalmazza.

87/A §

(3) A közalkalmazott fizetési fokozatának megállapításánál az (1)–(2) bekezdésen túlmenően figyelembe kell venni

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

A 257/2000. (XII.26.) kormányrendelet 15/E. § (3) *A kiegészítő szociális pótlék tekintetében közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek a fizetési fokozat megállapításának alapjául szolgáló időt kell tekinteni.*

(4) A közalkalmazott 8. számú mellékletben foglalt táblázat szerinti, a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján történő besorolása minden megkezdett évre tekintettel a tárgyév első napján történik.

A szűrőpróbaszerű vizsgálat alapján a belső ellenőrzés megállapította, hogy több esetben nem érvényesült megfelelően a Kjt. 87/A (3) rendelkezése.

A közalkalmazotti nyilvántartás adattartalma szerint a besoroláskor olyan munkaviszony időtartamok is figyelembevételre kerültek, amely nem a Kjt. szerinti munkáltatónál eltöltött időtartam volt és a dolgozó a beszámított munkaviszony időtartam alatt nem rendelkezett a jelenleg betöltött munkaköre ellátásához szükséges képesítéssel.

A hivatkozott kormányrendelet mellékletében a pótlékok összege egyes fizetési fokozatokban fizetési osztályon belül eltérő, ezért mindenképp javasolt a besorolások felülvizsgálata, szükség szerint a dokumentumokban a várakozási idő csökkentés tényének rögzítése és fizetési fokozat mellett a ténylegesen közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött időnek a megállapítása tárgyév első napján és annak feljegyzése a nyilvántartásokban vagy akár a pótlékot megállapító dokumentumon, amely a pótlékra való jogosultág szempontjából figyelembeveendő.

A felülvizsgálat során fokozottan javasolt figyelembe venni a Kjt. 87/A § (3) bekezdés előírását, mely szerint az 1992. előtti munkaviszonyból minden időtartam figyelembe vehető, míg azt követően a nem a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatónál az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalóként töltött időből azt az időtartamot lehet figyelembe venni, amely időtartamot követően a dolgozó rendelkezett a mostani besorolást érintő munkakörének betöltéséhez előírt iskolai végzettséggel vagy képesítéssel.

Így pl. ha ápoló-gondozó munkakörre pályázó korábbi jogviszonyában egy Kft-nél Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyban volt foglalkoztatva, amely időtartam alatt szerezte meg a szociális ápoló-gondozó képesítést akkor a képesítés megszerzését követő időtartamot figyelembe kell venni a besorolásnál, fizetési fokozat megállapításánál, függetlenül attól, hogy milyen munkakört töltött be az Mt. hatálya szerinti jogviszonya idején, ugyanakkor olyan munkakör ahol képesítést nem ír elő jogszabály pl takarító, mosónő, esetleg adminisztrátor, ott a korábbi munkaviszonyok szinte teljes időtartama figyelembe veendő hiszen ott külön képesítési előírás nincs, végzettséget tekintve pedig az

általánosan elvárt alapfokú iskolai végzettség, adminisztrátor esetében pedig az érettségi amely irányadó.

Tekintettel arra, hogy a Kjt. szabályai – bizonyos feltételek mellett - megengedik az ügynevezett várakozási idő csökkentést akár több alkalommal is, így önmagában a közalkalmazotti fizetési fokozat önmagában nem elegendő a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött idő megállapításához, továbbá a pótlékok vonatkozásában a kormányrendelet sem igazodik teljes mértékben a fizetési fokozat szerinti három évenként elbíráláshoz a mellékletekben szereplő jogosító idő periódusok esetenként attól eltérőek, ezért ahogy a korábbi bekezdésben szerepel javasolt minden év elején a járó pótlékok meghatározásakor az irányadó figyelembe vett fizetési fokozatra hivatkozni.

4., Egyéb - nem a kinevezést érintő – megállapítások, javaslatok

A belső ellenőrzés során áttekintett dokumentumok lefolytatott interjúk alapján a belső ellenőrzés az alábbi nem a kinevezést érintő, de a közalkalmazottak foglalkoztatásával összefüggő további fontos jogszabályi előírásokra hívja fel a figyelmet:

A 257/2000. (XII. 26.) 15.§ (6h) bekezdése további 15 %-os kiegészítést határoz meg a jogszabályi helyen jelölt pótlékok tekintetében, amely pótlékokban a vizsgált szervezetnél foglalkoztatottak is érintettek. Ezek a pótlékok olyan havi, illetve munkaidőkeret zárásakor elbírálendő pótlékok (pl éjszakai pótlék, műszakpótlék, stb) amelyek az adott időszak munkavégzésétől függően járnak a közalkalmazott számára és így a kiegészítésre való jogosultságot is azzal egyidejűleg, vagyis minden dolgozó esetében egyedileg az adott havi munkavégzés függvényében szükséges a elbírálni az egyes tételeket.

Az Őszirozsa Gondozási Központ a működését tekintve az év minden napján éjjel nappal üzemelő szociális szolgáltatási tevékenységet végez, amely tevékenységet be kell sorolni az Mt. szerinti működési és munkarendre vonatkozó szabályok szerint.

A belső ellenőrzés véleménye szerint a vizsgált szervezet társadalmi közszükségletet kielégítő szervezet, amely megszakítás nélküli tevékenységet folytat és rendeltetése folytán vasárnap és munkaszüneti napon is működő szervezet, amely meghatározás befolyásolja a dolgozók számára járó különböző pótlékokra való jogosultságot és annak mértékét.

Az alábbiakban a legfontosabb jogszabályi előírások kerülnek idézésre, amelynek alapján az egyéb munkáltató intézkedéseket, nyilvántartásokat javasolt felülvizsgálni.

Mt.

90. § A munkáltató tevékenysége

a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul,

101. § (1) Vasárnapra rendes munkaidő

a) a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,

b) az idényjelleggel,

c) a megszakítás nélkül,

d) a több műszakos tevékenység keretében,

e) a készenléti jellegű munkakörben,

f) a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,

g) társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,

h) külföldön történő munkavégzés során,

i) a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény (a továbbiakban: Kertv.) hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

140. § (1) Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár,

a) ha a munkavállaló a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontjában meghatározottak szerint osztható be, továbbá

b) a rendkívüli munkaidőre

ba) a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontjában meghatározott munkavállalónak,

bb) ha a munkavállaló számára a 101. § (1) bekezdése alapján rendes munkaidő nem osztható be.

140. § (4) A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg.

(5) A (4) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

102. § (1) Munkaszüneti nap: január 1., március 15., húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

(2) Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés a)-c), g)-h) pontban meghatározott esetben osztható be.

(3) A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

a) a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy

b) baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyoni védelem érdekében kerül sor.

(4) A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

87. § (1) *Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.*

(2) *Az (1) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadóak a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azaz, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.*

Ha az Mt. 87. § (1) bekezdése szerint munkanapnak a naptári nap minősül:

Ebben az esetben az Mt. 87. § (2) bekezdés alapján a hét és huszonnégy óra közötti időtartamot kell munkaszüneti napnak tekinteni.

Ha az Mt. 87. § (1) bekezdése szerinti munkanapnak a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra (a beosztás szerint a munkaidő kezdete és vége nem azonos naptári napra esik) tekintendő.

A továbbiakban javasolt egyértelműen meghatározni, hogy mely időszak számít munkanapnak, amely meghatározást munkaszüneti napra is alkalmazni kell.

Ha a naptári naphoz igazodó munkaszüneti nap kerül meghatározásra, akkor a pótlékra jogosító időszak a hét és huszonnégy óra közötti időszakban történő munkavégzés időtartama, míg ha a munkáltató egyedileg határozza meg a munkanap kezdő és befejező időpontját, akkor az Mt. szerinti munkanapon kezdődő és azt követő napon befejeződő időszakban teljesített munkavégzés időtartama határozza meg a pótlékra való jogosultságot.

Mt.

141. § (1) *A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizenhét és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalékos bérpótlék (műszakpótlék) jár.*

(2) *Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.*

Mt.

142. § *A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalékos bérpótlék jár.*

89. § *Éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés*

Szoc.trv.

94/L. § (6) *A szociális intézményben, illetve szociális szolgáltatónál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott személynek, ha a beosztás szerinti napi munkaidejének kezdő időpontja rendszeresen változik, a tízennég és tízennyolc óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén 15% bérpótlék jár, ha a munkáltató napi üzemelési ideje meghaladja a munkavállaló napi teljes munkaidejét és a közalkalmazottak, munkavállalók időszakonként rendszeresen, egy napon belül egymást váltva végzik azonos tevékenységüket.*

Mt.

151. § (1) *A távolléti díj megállapításakor a vasárnapi pótlékot, a műszakpótlékot, az éjszakai pótlékot és a 144. § (1) bekezdés szerinti bérpótlékot a (2)-(5) bekezdésben foglaltak szerint kell figyelembe venni.*

(2) *A vasárnapi pótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a vasárnapok egyharmadában beosztás szerinti munkaidejében munkát végzett.*

(3) *A műszakpótlékot és az éjszakai bérpótlékot a távolléti díj kiszámításánál akkor kell figyelembe venni, ha a munkavállaló az irányadó időszakban legalább a beosztás szerinti munkaideje harminc százalékának megfelelő tartamban műszak- vagy éjszakai bérpótlékra jogosító időszakban végzett munkát.*

Mt.

103. § (1) *A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama*

a) a hat órát meghaladja, húszperc,

b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

(2) *A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.*

(3) *A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.*

(4) *A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.*

(5) *A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.*

(6) *A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de az (5) bekezdés szerinti tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.*

Mt. 86. §

(3) *Nem munkaidő*

a) - a készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet

Mt.

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

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság - a (2) bekezdéstől eltérően - az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

(5) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

A helyszíni ellenőrzés során a felsorolt jogszabályi helyekre szóban is felhívta az ellenőrzés az intézményvezető és az irányító szerv figyelmét, amelynek hatására az intézkedések – melyek a munkaidő beosztás, nyilvántartás és járó pótlékok felülvizsgálatát jelentik - még az ellenőrzés ideje alatt megkezdődtek.

5., Belső kontrollrendszer működtetése

A belső kontrollrendszer kialakítása és működtetése olyan feladatokat, belső szabályozási pontokat jelent, amelyek jó része „észrevétlenül” is működik a szervezeteknél, hiszen munkaköri leírásokkal rendelkeznek a munkavállalók, bizonyos ellenőrzési funkciók működnek a munkaügyi feladatok ellátásának területén, a vezető ellenőrzi a munkarend betartását és a munkaügyi dokumentumok vezetését, a kinevezéseket pénzügyi ellenjegyző látja el aláírásával és a kifizetésekhez utalványozást megelőzően érvényesítési jogkörgyakorlás kapcsolódik, azonban a belső kontrollrendszer működtetésével kapcsolatos előírásokat tartalmaz a 370/2011. (XII.31.) kormányrendelet (továbbiakban: Bkr.), amely előírja a belső kontrollszabályzat meglétét és annak részeként készítendő szabályzatokat, amelyekben ezeket a tevékenységeket szükséges összefoglalóan is meghatározni.

A fenti jogszabályi előírásnak megfelelően a költségvetési szervnek rendelkeznie kell

- szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjét leíró szabályzattal
- integrált kockázatkezelés rendjét leíró szabályzattal
- ellenőrzési nyomvonallal

Előzőeken túlmenően a Bkr. tartalmazza a költségvetési szerv vezetője részére előírt továbbképzési kötelezettséget is, az alábbiak szerint.

Ber.

12. § (1) A költségvetési szerv vezetője vagy az általa írásban kijelölt vezető állású személy - aki nem lehet a költségvetési szerv gazdasági vezetője vagy belső ellenőrzési vezetője - kétfévente köteles a belső kontrollrendszer témakörében az állambáztartásért felelős miniszter által meghatározott továbbképzésen részt venni. A költségvetési szerv vezetője köteles a részvételt az irányító szerv vezetője felé az adott év december 31-ig igazolni.

Javasolt a továbbképzési kötelezettség teljesítése érdekében intézkedést tenni.

Összefoglalás

A vizsgált terület nagy jelenőséggel bíró tevékenység a szervezetnél, mert az intézmény költségvetésében a személyi jellegű kiadások mértéke jelentős összeget tesz ki és az esetlegesen elkövetett hibák, szabálytalanságok hatása révén további többletköltségek merülhetnek fel.

A munkaügyi tevékenységek nem határozhatóak meg egy konkrét munkakört betöltő személy feladatáé. A munkáltatói jogkört gyakorló vezető mellett a munkavállalón át a pénzügyi gazdasági munkatársig részt vesznek a tevékenységben és mindenkire vonatkozóan előírják a jogszabályok és belső szabályozók kötelezettséget és jogokat.

Fentiek miatt a belső kontroll rendszer elemeként fontos az alapos kockázatelemzés és elemzés, majd a kockázatok csökkentése érdekében a megfelelő részletezettséggel történő folyamatszabályozás kialakítása, az abban foglaltak betartása.

Javasolt az eljárásrendben a folyamat időrendiségének megfelelő fejezeteket kialakítani esetleg már a közalkalmazotti pályázatokkal összefüggő munkaügyi tevékenységtől kezdve a jogviszony megszűnéséig, megszüntetéséig, figyelembe véve.

A feltárt hiányosságok, kiegészítendő területek nem befolyásolják az intézmény mindennapi működését, azonban a jogszabályi előírásoknak való teljeskörű megfelelés érdekében szükséges a javasolt felülvizsgálatok elvégzése, az alkalmazott eljárások pontosítása.

Rózsaszentmárton, 2026. április 06.

Kollátiné Kiss Andrea
belső ellenőr