

GYAKRAN ISMÉTELT KÉRDÉSEK¹

FALUGONDNOKI ÉS TANYAGONDNOKI SZOLGÁLTATÁSHOZ

Lezárva: 2018. április

1. Milyen jogszabály alapján kell besorolni a falu- és tanyagondnokokat?

Önkormányzati fenntartású (helyi önkormányzat, a helyi önkormányzatok társulása) falu- és tanyagondnoki szolgáltatás esetén a szociális szolgáltatásban/intézményben foglalkoztatottakat közalkalmazotti státuszban kell alkalmazni és végzettségének megfelelően fizetési fokozatba besorolni a **közalkalmazottak jogállásáról 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 62. § és 65. §-a alapján.**

62. § A fizetési osztályok fizetési fokozatokra tagozódnak. Az egyes fizetési osztályok tizenhét fizetési fokozatot tartalmaznak.

65. § (1) A közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján háromévenként eggyel magasabb fizetési fokozatba lép. A közalkalmazottat a tárgyév első napján kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni. A magasabb fizetési fokozat elérésével a hároméves várakozási idő újra kezdődik.

2. A képesítés szerint hogyan kell besorolni a falu- és tanyagondnokot?

A 2018. január 1-től hatályos módosított szabályozás alapján a falu- és tanyagondnok a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet (továbbiakban: Kjt.vhr) 2. számú melléklet I. pontja alapján képesítése szerint „A”-„E” fizetési osztályba sorolható be.

A módosítás alapján a Kjt.vhr mellékletében a falugondnok, tanyagondnok munkakör a **kisegítő munkakörből a segítő munkakörbe kerül feltüntetésre.** A falu- és tanyagondnok **A, B, C, D, E fizetési osztályba sorolható.** A Kjt.vhr V. melléklet megjegyzés rovatában **feltüntetettek** a falu- és tanyagondnok esetében is irányadók, tekintettel arra, hogy a munkakör főiskolai, egyetemi, illetve középfokú végzettséggel egyaránt betölthetők, azonban a szakképzettségi szintnek megfelelő közalkalmazotti besorolást kell alkalmazni.

3. A fizetési osztályokhoz milyen iskolai végzettség az előírt?

Ahhoz, hogy az alkalmazottat a megfelelő fizetési osztályba sorolják a kinevezés elkészítésénél figyelembe kell venni a **Kjt.vhr 2. számú mellékletében előírtakat.** Az alábbiak szerint:

¹ A Gyakran Ismételt Kérdésekhez adott jogértelmezés tájékoztató jellegű, ezért a jogalkalmazás során kötelező erővel nem bír. A GYIK az újonnan érkező, és tartalmukban az eddigiektől eltérő kérdések feldolgozását követően folyamatosan frissítésre kerül. A kérdések eredeti szövegezzel kerülnek megjelenítésre.

„A Kjt.vhr 2. sz. melléklete V. Besorolási előírások a kinevezések elkészítéséhez

2. A felső-, közép- és alapkü szakképesítést igénylő munkakörökbe kell besorolni azt a munkakört, amelyben az intézmény alaptevékenységének megfelelő, felső-, közép- és alapkü szakmai képesítést igénylő feladatot kell ellátni.

- „A” fizetési osztályba kell sorolni: a legfeljebb alapkü iskolai végzettséghez kötött munkaköröket, valamint az alapkü iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkaköröket pl. falugondnok;

- „B” fizetési osztályba kell sorolni: az alapkü iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakört, pl. 2/1975. (II. 1.) EüM rendelet szerinti képzésben szerzett általános ápoló és általános asszisztensi végzettséghez kötött munkakört;

- „C” fizetési osztályba kell sorolni: az alapkü iskolai végzettséget igénylő szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakört, például:

- az 1975 előtti - szakosított képzést is tartalmazó - képzés szerint szerzett általános betegápoló, csecsemő- és gyermekgondozói, pszichiátriai ápolói végzettséggel rendelkezőket,

- az 1975 utáni alapképesítésre épülő első fokú szakosító képzés keretében szerzett csecsemő- és gyermekgondozói, gyermek-idegápolói és gondozói, öregek napközi otthoni és házi szociális gondozói, pszichiátriai ápolói és gondozói, szociális otthoni ápolói, szociális otthoni gondozói szakképesítést igénylő munkakört, továbbá

- „D” fizetési osztályba kell sorolni: a középiskola utolsó évfolyamának elvégzését igénylő szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkaköröket, valamint a középiskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkaköröket pl. pedagógiai asszisztens, gyermek- és ifjúsági felügyelő stb.;

- „E” fizetési osztályba kell sorolni: az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez kötött munkaköröket pl. szociális asszisztens, szociális gondozó és szervező, mentálhigiénés asszisztens, csecsemő- és kisgyermekgondozó, vezetési-szervezési ismeretet nyújtó képesítéssel rendelkezőket.”

4. Mi az előirt minimum végzettség a falugondnok és tanyagondnok részére?

A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet (a továbbiakban: SzCsM rendelet) 3. sz. melléklet A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézményekben foglalkoztatottnak az adott munkakör betöltéséhez szükséges képesítési minimum előírásai alapján a falugondnok és tanyagondnok esetén a minimum képesítési előírás a befejezett 8 általános iskola. A SzCsM rendelet 39. § (5) bekezdése alapján a falu-, illetve tanyagondnoki munkakörben csak olyan személy foglalkoztatható, akít a foglalkoztatás kezdő időpontjában a munkáltató bejelentett a munkakör betöltéséhez szükséges falu- és tanyagondnoki alapképzésre, és azt a munkakör betöltője a foglalkoztatás kezdő időpontjától számított egy éven belül elvégzi

5. Minek számít a falu- tanyagondnoki alapképzés?

Ez a munkakör betöltéséhez előirt alapképzés hatósági jellegű képzés, mely nélkül a munkakör tevékenységei nem végezhetők. A hatósági jellegű képzések csak adott munkakör betöltéséhez kötöttek, nem adnak szakképzettséget, így nem keletkeztet fizetési osztályoknál, fokozatoknál besorolási alapot.

6. A falu- tanyagondnoki képzésnél előírható-e a bentlakás?

Az egyes szociális szolgáltatásokat végzők képzéséről és vizsgakövetelményeiről szóló 81/2004. (IX. 18.) ESZCSM rendelet 15. §-a rendelkezik a falu- tanyagondnoki képzésről, ahol a kötelező óraszám, azon belül az elméleti, gyakorlati órák száma van meghatározva, továbbá az oktatási program. A képzésben részt vevő személy számára a bentlakás kötelezően nem írható elő, erre vonatkozó jogszabályi rendelkezés nincsen érvényben.

7. Melyik jogszabály tartalmazza a garantált illetményeket?

A Magyarország 2018. évi központi költségvetéséről szóló **2017. évi C. törvény (továbbiakban: Kvtv.) 6. sz. melléklete** határozza meg a közalkalmazotti fizetési osztályok első fizetési fokozata szerinti garantált illetmények havi összegét, valamint a fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámokat 2018. évben. A Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján 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. A minimálbér és a garantált bérminimum összegét a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelet szabályozza.

Két példa a falugondok, tanyagondok besorolásához.

- 1. példa: Amennyiben alapfokú, azaz befejezett 8 általános iskolai végzettségű falugondnokot alkalmaznak akkor ő az „A” kategóriába sorolható be. Bére a Kvtv. 6. sz. melléklete szerint „A” 1. fizetési fokozattal 69.900 Ft, DE a Kjt. 66. § (9) szerint a kötelező legkisebb munkabért kötelező neki adni, amely összege 138.000 Ft.*
- 2. példa: Amennyiben szociális asszisztens Okj (ez érettségire épülő Okj). végzettségű a falugondnok akkor őt E kategóriába kell sorolni. Bére a Kvtv. 6. sz. melléklete szerint „A” 1. fizetési fokozattal 89.900 Ft, DE a Kjt. 66. § (9) szerint a garantált bérminimum munkabért köteles neki adni a munkáltató, amely összege 180.500 Ft.*

8. Egyházi vagy nem állami fenntartó esetében mit kell biztosítani a falu- és tanya gondnok részére?

Az egyházi vagy nem állami fenntartású szolgálat esetében a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (továbbiakban Szt.) 94/L. § (4) bekezdése alapján a központi költségvetésről szóló törvényben biztosított támogatásban részesülő egyházi fenntartású vagy nem állami fenntartású szociális intézmény, szolgáltató a munkavállalók számára – ide nem értve a munkakörüket sajátos egyházi szolgálati viszonyban ellátó személyeket – legalább a Kjt. 55–80. §-ában és a Kjt.-nek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról szóló kormányrendeletben megállapított, a munkaidőre, pihenőidőre, előmeneteli és illetményrendszerre vonatkozó feltételeket köteles biztosítani.

9. A jogszabályban előírt kötelező képzést kinek kell fizetnie?

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 51. § (2) bekezdése szerint a **munkáltató köteles** a munkavállalónak azt a **költségét megtéríteni**, amely a **munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel**. Az SzCsM rendelet 39. § (5) bekezdése szerint falu-, illetve tanyagondnoki munkakörben csak olyan személy foglalkoztatható, akit a foglalkoztatás kezdő időpontjában a munkáltató bejelentett a munkakör betöltéséhez szükséges falu- és tanyagondnoki alapképzésre, így a munkáltató által elrendelt képzések költségeit – mint a munkaviszonnyal összefüggően felmerült költségeket – a munkáltató köteles finanszírozni (pl. tanfolyam díja, jegyzet költsége, vizsgadíj).

A személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról szóló 9/2000. (VIII. 4.) SzCsM rendelet 15. §-a alapján a személyes gondoskodást nyújtó intézmény vezetője (a továbbiakban: munkáltató) éves továbbképzési tervet köteles készíteni. **A munkáltató köteles az éves továbbképzési tervben szereplő munkavállaló számára a továbbképzésen való részvétel idejére munkaidő-kedvezményt biztosítani, erre az időre távolléti díjat fizetni, a továbbképzés részvételi díját viselni.**

10. Hány órában kell alkalmazni a falu- és tanyagondnokot?

Az SzCsM rendelet 2. számú melléklet a személyes gondoskodás formáinak szakmai létszámnormái szerint a falugondnoki és tanyagondnoki szolgálatnál 1 fő falu/tanyagondnok az előírt kötelezően alkalmazandó létszám. A létszámnorma vonatkozásában a főben meghatározott előírás alatt a teljes munkaidejű, azaz **napi 8 órás munkavégzés értendő.**

11. Hogyan helyettesíthető a falu-tanya gondnok?

Az SzCsM rendelet 19. § (5) bekezdése alapján az alapszolgáltatások nyújtását a fenntartó nem szüneteltetheti, **a folyamatos működésről távollét esetén a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott módon, a szolgáltatást végző személynek a 3. számú mellékletnek megfelelő képesítéssel rendelkező személlyel történő helyettesítése, illetve másik szociális szolgáltatóval, intézménnyel, illetve annak fenntartójával kötött megállapodás révén gondoskodik.** A 3. számú melléklet a falugondnoki munkakört betöltő személyére mindössze azt a kritériumot tartalmazza, hogy nincs felsőfokú elvárás, de bármilyen felsőfokú végzettséggel is betölthető.

A helyettesítést végző személyre a 3. számú mellékletben foglalt kritériumon túlmenően az SzCsM rendelet 39. § (5) bekezdés további képzettségi feltételt is támaszt: falu-, illetve tanyagondnoki munkakörben csak olyan személy foglalkoztatható, akit a foglalkoztatás kezdő időpontjában a munkáltató bejelentett a munkakör betöltéséhez szükséges falu- és tanyagondnoki alapképzésre, és azt a munkakör betöltője a foglalkoztatás kezdő időpontjától számított egy éven belül elvégzi.

Az jó gyakorlat, amikor a szolgáltatást fenntartók megállapodnak a helyettesítésről. Azonban hosszú ideig tartó helyettesítés esetén pl. gyed, gyes idejére, a feladat ellátás legjobb megvalósítása érdekében javasolt a munkakör betöltéséhez előírt alapképzés elvégzése.

12. Az összevont ágazati pótlékot hogyan kell számolni?

A szociális területen dolgozókat a közalkalmazotti alapbéren túl szociális ágazati összevont ágazati pótlék illeti meg a Kjt. vhr 15/A. § alapján. A Kjt.vhr 5. számú melléklete tartalmazza a foglalkoztatott számára kifizetendő szociális ágazati összevont pótlék bruttó havi összegét.

Ezen pótlék minden szakmai munkakörben, illetve technikai ügyviteli munkakörben foglalkoztatottaknak egyaránt jár, aki akár intézményes keretek közt, akár szakfeladaton van alkalmazva a Szt. hatálya alá tartozó, továbbá a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) hatálya alá tartozó szociális, gyermekjóléti, vagy gyermekvédelmi ellátási formák bármelyikében.

Önkormányzati fenntartók esetében kizárólag a közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak, egyházi és nem állami szociális fenntartók esetében kizárólag az Mt. alapján foglalkoztatottak után jár a támogatás.

Az egyházi és nem állami fenntartók esetében is a foglalkoztatottak részére a Kjt. szerinti bért kell biztosítani, de nem minősülnek közalkalmazottnak, a munkáltatónál Mt. szerinti munkaviszonyban állnak.

Amennyiben a fenntartó költségvetési törvény szerinti támogatásban részesül, az Szt. 94/L. § (4) bekezdése és a Gyvt. 145. § (3) bekezdése alapján be kell sorolni valamennyi foglalkoztatottat, hiszen csak így tudják meghatározni, hogy részükre biztosított munkaidő, pihenőidő, előmeneteli és illetményrendszer megfelel-e – legalább – a Kjt. 55. – 80. §-ban foglaltaknak.

Egyéb jogviszonyban (pl. megbízási jogviszony, társadalmi gondozó) állókra tekintettel nem igényelhető támogatás, tekintettel arra, hogy esetükben a fenntartókra nem vonatkozik a Szt. 94/L. § (4) bekezdése és Gyvt. 145. § (3) bekezdése szerinti kötelezettség.

A szociális ágazati összevont pótlék tekintetében közalkalmazotti jogviszonyban töltött időnek a fizetési fokozat megállapításának alapjául szolgáló időt kell tekinteni.

A Kjt. 65. § (1) bekezdése alapján a közalkalmazottat a tárgyév első napján kell a magasabb fizetési fokozatba besorolni, amelynek alapja a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő, így az összevont ágazati pótlék esetében is így szükséges eljárni.

