# TARTALMI ÖSSZEFOGLALÓ

## az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény módosításáról szóló törvényhez

Az egészségügyi ágazatnak kiemelt figyelmet kell fordítania az egészségügyi szakdolgozókra, a munkájuk elismerésére, amely az utánpótlást, pályaválasztást, pályaelhagyást is jelentősen befolyásolja. Az egészségügyi ágazatban tervezett egészségügyi programok megvalósításához nélkülözhetetlen a megfelelő humánerőforrás rendelkezésre állása, ezért a törvényjavaslat azt a célt szolgálja, hogy az egészségügyi szakdolgozók anyagi körülményeit és motiváltságát a lehetőségekhez mérten javítani lehessen.

Az egészségügyi szakdolgozók illetményének (alapbérének) bruttó összeghatárait az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 1/A. melléklete tartalmazza. A 2024. évi béremelés a bértábla és besorolási rendszer teljes átalakításával valósult meg. Az egészségügyi szakdolgozók korábbi előmeneteli bértáblája 2024. március 1-jétől sávos rendszerre módosult. A sávok minimum és maximum összegei között a munkáltató döntése lett a dolgozó részére az alapbér megállapítása. A sávos bértábla lényege, hogy a korábbi 10 kategória helyett 5 kategória került bevezetésre, és azon belül a dolgozó által ellátott munkakör és az érintett szakma szerint alapján alap vagy kiemelt csoport jött létre, kiemelt kategória került kialakításra az alábbiak szerint:

I. alapfokú végzettség (korábbi A,B,C) kategória,

II. középfokú végzettség (korábbi D kategória),

III. középfokú végzettség szakképesítéssel (korábbi E kategória),

IV. főiskolai végzettség (korábbi F,G kategória),

V. egyetemi végzettség (korábbi H,I,J kategória).

A sávos bértábla bevezetése számos problémát okozott. A sávos rendszerben megszűnt az előmenetel tervezhetősége, ezért a kollégák csak az az ügyeletek és túlórák nagyobb számával tudták növelni a jövedelmüket. A törvényjavaslat célja az ágazati bértábla átalakítása, amely könnyen átláthatóvá és egyértelművé teszi a dolgozó előmenetelét, a pályán töltött munkavégzés és a szakmai képzettség figyelembevételével. A sávos bértábla helyett a dolgozó végzettségét és a gyakorlati időt figyelembe vevő, A-J fizetési osztályokba történő besorolást tartalmaz. A fizetési osztályok a különböző szintű képzettségek alapján különülnek el. Az új struktúra 6 fizetési osztályt és 15 fizetési fokozatot melyben:

*a)* a korábbi „A” és „B” fizetési osztály összevonásra kerül (mindkettő alapfokú iskolai végzettséget igénylő munkakör azzal, hogy a „B” esetében az alapfokú iskolai végzettséghez alapfokú részszakképesítés kapcsolódik),

*b)* a „C”, a „D”, az „E” önálló fizetési osztály,

*c)* az „F” és a „G” fizetési osztály összevonásra kerül (mindkettő főiskolai végzettséget igénylő munkakör, azzal, hogy a „G” esetében a főiskolai végzettséghez szakirányú továbbképzés kapcsolódik),

*d)* a „H”, az „I” és a „J” fizetési osztály összevonásra kerül (mindhárom egyetemi végzettséget igénylő munkakör azzal, hogy az „I” esetében az egyetemi végzettséghez szakvizsga vagy szakirányú továbbképzés, a „J” esetében az egyetemi végzettséghez tudományos fokozat kapcsolódik).

Az új bértábla a fentiek szerint figyelembe veszi a dolgozó iskolai végzettségét és a jogviszonyban töltött idejét, melynek alapján kell őt besorolási osztályba és fizetési fokozatba kell sorolni a dolgozót

megszüntetve az alap/kiemelt munkaköröket, a dolgozót a végzettsége és a pályán töltött gyakorlati idő alapján szükséges besorolni. A béremeléssel senki nem kereshet kevesebbet a jelenlegi besorolási alapilletményénél. Az egyes fizetési fokozatok között ismét a korábbi 3 éves előmeneteli szakaszolás valósul meg.

A törvényjavaslat célja, hogy az egészségügyi szakdolgozók és egészségügyben dolgozó támogató munkatársak bérének 2027. január 1-jével történő emelésével és életpálya keretrendszerük helyreállításával motiváltságuk és munkájuk elismerése a társadalmi helyzetüknek, a vállalt szakmai felelősségüknek megfelelő módon növekedhessen.