

# ELLENŐRZÉSI JELENTÉS

## Kunszentmártoni Közös Önkormányzati Hivatal

### Kunszentmárton Általános Művelődési Központ munkaügyi utóellenőrzése

2017. év

a SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt.-vel kötött szolgáltatási szerződésben foglaltak szerint lefolytatandó ellenőrzéshez.

A vonatkozó központi jogszabályok – Áht., Ávr. és a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII.31.) Korm. rendelet alapján a Kunszentmártoni Közös Önkormányzati Hivatal gazdálkodásának belső ellenőrzését külső szakértő szervezet végzi.

#### **Az ellenőrzést végző szervezet:**

SALDO Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt. 1135. Budapest, Mór u. 2-4.

#### **Az ellenőrzött szervezet:**

Kunszentmártoni Közös Önkormányzati Hivatal, 5441 Kunszentmárton, Köztársaság tér 1.

#### **A vizsgálatot végző ellenőr:**

Buránszkiné Alföldy Zita, regisztrációs szám: 5115204 megbízólevél száma: 1521-3/2017.

#### **Az ellenőrzés tárgya:**

Kunszentmárton Általános Művelődési Központ munkaügyi utóellenőrzése

#### **Az ellenőrzés típusa:**

Utóellenőrzés.

#### **Az ellenőrzés célja:**

A vizsgálat célja annak megállapítása, hogy a 2015. évi átfogó ellenőrzés során feltárt munkajogi hiányosságokat megszüntették-e, az azóta kialakított rendszer és eljárásrend megfelel-e a jogszabályi előírásoknak. A munkaköri leírások megfelelnek-e a hatályos Szervezeti és Működési Szabályzatnak és a jogszabályi előírásoknak.

A vizsgálat további célja, hogy az esetlegesen feltárt hibák, hiányosságok megszüntethetők legyenek és a javasolt helyes gyakorlat bevezetését elősegítse.

**Az ellenőrzött időszak:** 2016. január – 2017. február 28.

**Az ellenőrzés tervezett időtartama:** 2017. április 12. – április 29.

**Időigény (ellenőri napok száma):** 8 revizori nap

**A jelentés-tervezet elkészítésének határideje:** 2017. 05. 08.

#### **Az ellenőrzés alapjául szolgáló jogszabályok**

- 2011. évi CXCV. törvény az államháztartástól, (a továbbiakban: Áht.)
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.)
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992 évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.)

- 370/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belsőellenőrzéséről, (a továbbiakban: Bkr.)
- Az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról 368/2011. (XII. 31.) Kormányrendelet, (a továbbiakban: Ávr.),
- Az államháztartás számviteléről szóló 4/2013. (I.11.) Kormányrendelet, (a továbbiakban: Áhsz.)

## **Vezetői összefoglaló**

A Kunszentmártoni Általános Művelődési Központnál 2015. évben végzett átfogó ellenőrzés munkaügyi területen tárt fel több hiányosságot. Az Intézmény a 2015. évi ellenőrzés megállapításaira tett intézkedési tervben foglaltakat végrehajtotta. Az Mt. 46. § szerinti tájékoztató tartalmilag nem felel meg teljes mértékben a jogszabályoknak, a munkaidő beosztásról történő tájékoztatás nem megfelelő. A munkaköri leírások a korábbi ellenőrzés megállapításainak, javaslatainak figyelembe vételével módosításra kerültek. Az SZMSZ munkaköri leírások átadásának határidejére vonatkozó előírása nem megfelelőek. A munkaidőkeret hosszát célszerűen a tájékoztatónak kell tartalmaznia. A beosztásokat a munkavállalók határidőben megkapták. Egyes esetekben a napi munkavégzés meghaladta a jogszabály által maximálisan engedélyezett 12 órát, illetve kevesebb pótlék került elszámolásra.

Az ellenőrzés nyomán kialakított véleményünk a vizsgált területről, illetve folyamatról összességében: korlátozottan megfelelő.

A minősítés tartalma:

Az ellenőrzés „korlátozottan megfelelőnek” ítélt területei a legtöbb tekintetben megfelelő kontrollokkal rendelkeznek, és elfogadható teljesítményt mutatnak. Bizonyos területek vonatkozásában a megállapítások azonban arra utalnak, hogy a belső ellenőrzési pontok vagy folyamatok rendszerét nem minden esetben működtetik, illetve követik nyomon megfelelően. Ha az adott terület vagy szervezeti egység vezetője nem tesz megfelelő korrekciós intézkedéseket, akkor a belső irányítási és ellenőrzési rendszerben lényeges hiányosságok alakulhatnak ki. A szervezeti egységek szintjén alkalmazott irányelvek és eljárások általában hatékonyak, és az ellenőrzési megállapítások általában olyan gyengeségekre utalnak, amelyek a szokásos munkafolyamatok mellett korrigálhatók a vezetés beavatkozása nélkül.

## **Részletes megállapítások**

### **I. Munkaköri leírás**

A munkaköri leírásokat az Mt. 46. § (1) bekezdés d) pontja alapján a legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül a munkavállaló részére átadni nem a próbaidő leteltekor. A munkaidő beosztást 7 nappal korábban kell legalább egy hétre előre írásban közölni. Az Mt. 97. § (4) bekezdése értelmében a munkáltató, az adott napra vonatkozó munkaidő beosztást legalább négy nappal korábban módosíthatja akkor, ha a gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel.

## **II. Mt. 46. § szerinti tájékoztató**

Az SZMSZ előírása szerint napi húsz perc a munkaközi szünet, amely nem része a munkaidőnek. A munkaközi szünet időtartamát az Mt. 46. § szerinti tájékoztatónak tartalmaznia kell. A tájékoztatók szűrőpróbaszerű vizsgálata alapján 4 fő részére kiadott tájékoztatóban a napi munkaidő 8:00-16:30, ebben az esetben a napi munkaidő 8 óra 10 perc, egy fő esetében a napi munkaidő 7:40-16:00, ebben az esetben a napi munkaidő 8 óra. A munkaközi szünet időtartamát a tájékoztatóban közölni kell.

A szabadságról, és a felmondási időre vonatkozó szabályokról konkrét jogszabályi hivatkozást kell tartalmazni a tájékoztatónak.

Az SZMSZ rögzíti, hogy a közművelődési, közgyűjteményi dolgozók munkaidőkeretben dolgoznak, ezt a munkaszerződés is tartalmazza. A munkaidőkeret hosszát a munkaköri leírásnak tartalmazni kell.

## **III. A munkaidő beosztás**

A munkaidő beosztást a munkaköri leírás tartalmazza. Az óvodai nevelésben részt vevők kivételével a munkavállalók munkaidőkeretben dolgoznak.

A munkaidő beosztást a dolgozók megkapták.

A munkaidő beosztás jogát az Mt. a munkáltató hatáskörébe rendeli. A munkáltató dönti el, hogy a tevékenységéhez igazodóan a legmegfelelőbb munkaidő beosztással a legoptimálisabban tudjon működni.

A négyhavi munkaidőkeretben meghatározott ledolgozható rendes munkaidő tömeget a tevékenység folytatásához kapcsolódóan akár a hét minden napjára (hétfőtől vasárnapig) beoszthatja a munkáltató, amennyiben a szolgáltatása ezt megkívánja.

Például egy művelődési ház esetében, amennyiben a nyújtott szolgáltatások akár szombaton, vasárnap is elérhetők a lakosság számára, a szombati vagy vasárnapi munkavégzést nem elrendelt túlórában, hanem a munkaidő kereten belül a rendes munkaidőben is folytathatják a munkavállalók.

A munkaidő keret időtartama alatt (4 havi) a munkavállalók munkaidő beosztását 7 nappal korábban, egy hétre előre közölni kell. Amennyiben az eredetileg közölt munkaidő- beosztást 4 nappal korábban az igényeknek megfelelően módosítani tudja a munkáltató, úgy az rendes munkaidő beosztásnak minősül, nem keletkezik elrendelt rendkívüli munkavégzés (a rendezvények időpontjait általában ennél korábban ismeri a munkáltató).

Ha nincs lehetőség a munkaidő beosztás határidőben történő módosítására, abban az esetben az adott hónapban elszámolandó rendkívüli munkavégzést kell elrendelni, még akkor is, ha az adott hónapban a munkavállaló eredeti beosztása szerint nem dolgozza le a rendes munkaidőt.

A munkaidő keretben történő foglalkoztatás lényege az, hogy a rendkívüli munkavégzést a munkáltatónak a keret végén kell elbírálnia. Amennyiben a keretben meghatározott rendes munkaidő felett került a munkavállaló beosztásra, abban az esetben a keret végén számára el kell számolni a rendkívüli munkavégzés munkadíját és a rendkívüli munkavégzés pótlékát (a munkadíj elszámolását azért, mert havidíjasokról beszélünk).

A munkavállalók munkaidő beosztás szerinti napi munkaideje (az elrendelt rendkívüli munkavégzéssel együtt) 4 óránál kevesebb és 12 óránál több nem lehet. A minimum 4 órás beosztási szabályt a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra kell értelemszerűen alkalmazni.

## **IV. A túlórák elszámolása**

Az Mt. 99. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje – a részmunkaidőt kivéve – négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

- a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,
- b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

Az Mt. 99. § (7) bekezdés értelmében a heti 48 órás korlátot a munkaidőkeret átlagában kell vizsgálni.

Az Mt. 140. § (1) bekezdés alapján 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) pontban meghatározott feltételek alapján kötelezhető, továbbá

b) a rendkívüli munkaidőre

ba) az a) pontban meghatározott munkavállalónak,

bb) ha a munkavállaló a 101. § (1) bekezdés alapján rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető.

(2) A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg.

(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

Az Mt. hivatkozott szabályának megfelelően, ha a munkavállalók rendes munkaidőben nem oszthatók be vasárnap munkavégzésre, akkor a számukra vasárnapra elrendelt munkavégzés díján és pótlékán felül 50% vasárnapi pótlékot is fizetni kell.

A munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén, ha a munkavállalók rendes munkaidőben nem oszthatók be a munkaszüneti napon történő munkavégzésre, akkor a munkavállaló jogosult a rendes munkabérére, a rendkívüli munkavégzés idejére járó pótléokra, valamint a munkaszüneti napi pótlék 100%-os összegére.

Az Mt. 143. § (1) bekezdés szerint a munkavállalót a (2)–(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.

(2) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy – munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján – szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten felül vagy

c) az elszámolási időszakon felül

végzett munka esetén.

(3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alapbér arányos része jár.

(4) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

(5) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (4) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(6) A szabadidőt vagy a (4) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(7) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni

A könyvtáros-asszisztens az intézmény működése miatt szombatra rendes munkaidőben beosztható. A 7 nappal korábban átadott beosztása alapján szombatra be van osztva, akkor ez rendes munkaidőben végzett munkának minősül. Ebben az esetben a hónap végén erre az időre nincs pótlékfizetési kötelezettség, azt majd a munkaidőkeret végén kell elszámolni. A munkavállalónak a munkaidőkeretben beosztható rendes munkaidő feletti munkaideje minősül rendkívüli munkavégzésnek. A 2016. május hónapra vasárnapi napra történt beosztás esetén 100% pótlék, két esetben a szombati napra történt beosztás esetén 50% pótlék lett elszámolva. A szombati napon mivel rendes munkaidőben beosztható és a beosztása szerint beosztásnak megfelelően végzett munkát, csak a munkaidőkeret végén kellett volna pótlékot fizetni, ha a munkaidőkeret elszámolásakor esetleg ez rendkívüli munkavégzésnek minősül. Ha nincs a munkaidő beosztása alapján szombati napra beosztva, akkor elrendelt rendkívüli munkavégzésről van szó, ebben az esetben amennyiben biztosítanak utólag annyi pihenőidőt, akkor a pótlék 50%, amennyiben nem akkor 100%. Az Mt. 140. § (1) bekezdés bb) pontja alapján a vasárnapi elrendelt rendkívüli munkaidőre 50% vasárnapi pótlékot is kellett volna fizetni.

Művelődésszervező, munkaidőkeretben dolgozik, rendes munkaidőben nincs beosztva szombati napra. A 2016. július hónapra szombati napra elrendelt 16 óra túlmunka esetén elszámolt pótlék mértéke 50 %. A munkavállalót 16 órára beosztani nem lehet, a napi munkaidő maximum 12 óra lehet.

Művelődési ház intézményegység vezető, munkaidőkeretben dolgozik, rendes munkaidőben nincs beosztva szombati, illetve vasárnapi napra. A 2016. május hónapban munkaszüneti napnak minősülő vasárnapi napra, elrendelt túlmunka esetében a fizetett pótlék mértéke 100 %, szombati napra elrendelt túlmunka esetében a fizetett pótlék 50%. Az Mt. 140. § (3) bekezdése alapján munkaszüneti napi pótlékot kell fizetni a munkavállalónak, ha vasárnapi eső munkaszüneti napon végez munkát, így ebben az esetben 200% pótlékot (rendes munkabér+100% rendkívüli munkavégzés pótléka+100% munkaszüneti pótlék) kellett volna elszámolni.

Történész segéd-muzeológus, munkaidőkeretben dolgozik, rendes munkaidőben nem osztható be szombatra, vasárnapi napra. A 2016. május hónapra munkaszüneti napnak minősülő vasárnapi napra elrendelt 6,5 óra túlmunkára 100% pótlékot, szombati napra elrendelt 10,5 óra túlmunkára 50% bérpótlékot fizettek. Az Mt. 140. § (3) bekezdése alapján munkaszüneti napi pótlékot kell fizetni a munkavállalónak, ha vasárnapi eső munkaszüneti napon végez munkát, így ebben az esetben 200% pótlékot (rendes munkabér+100% rendkívüli munkavégzés pótléka+100% munkaszüneti pótlék) kellett volna elszámolni.

Általános igazgatóhelyettes, munkaidőkeretben dolgozik, részére 2016. július hónapra elrendelt 14,5 óra túlmunkára 50% bérpótlékot számfejtettek. Az elrendelt munkavégzés meghaladja az Mt. által megengedett mértéket.

Óvodai intézményegység-vezető, általános munkarend szerint dolgozik, részére 2016. szeptember hónapban szombat napra elrendelt 16,5 óra túlmunkára 50% bérpótlékot fizettek, az Mt. 143. § (4) bekezdés alapján akkor megfelelő, ha biztosítanak számára ugyanennyi fizetett szabadidőt.

Dajka, általános munkarend szerint dolgozik, 2016. szeptember hónapban szombati napra elrendelt 7 óra túlmunkára 50% bérpótlékot számfejtettek, az Mt. 143. § (4) bekezdés alapján akkor megfelelő, ha biztosítanak számára ugyanennyi fizetett szabadidőt.

Óvodapedagógus, általános munkarend szerint dolgozik, 2016. szeptember hónapra szombati napra elrendelt 8 óra túlmunkára 50% bérpótlékot fizettek, az Mt. 143. § (4) bekezdés alapján akkor megfelelő, ha biztosítanak számára ugyanennyi fizetett szabadidőt.

Az Intézmény által fizetett 50% pótlék mértékek az Mt. 143. § (4) bekezdés alapján akkor megfelelőek, ha biztosítanak a dolgozó számára a túlmunkával egyező időtartamra fizetett szabadidőt. Az Intézmény tájékoztatása és a munkaidő nyilvántartás szűrőpróba szerű vizsgálata alapján a fizetett szabadidőt biztosítják a dolgozók részére.

Tekintettel arra, hogy az intézmény működési ideje, nyitva tartása alapján vasárnapi munkavégzésre rendes munkaidőben nem kerülhet sor, az Mt. 140. § (1) bekezdés bb) pontja alapján a vasárnapra elrendelt munkavégzés csak rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésként rendelhető el, így 50% vasárnapi pótlékot is kellett volna fizetni, a vasárnapi napokra elrendelt rendkívüli munkavégzésre.

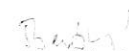
Az Mt. 99. § (2) bekezdés alapján a napi munkaidő nem lehet 12 óránál több és egyes esetekben ennél hosszabb időtartamú munkavégzésre volt a munkavállaló beosztva.

#### **V. A munkaidő és a szabadág nyilvántartása**

A munkaidő nyilvántartást vezetik. A munkaidő nyilvántartáson szerepeltetni kell a munkaközi szünet időtartamát, egy külön oszlopban, miután az a munkaidőnél nem mutatható ki, mert nem része a munkaidőnek.

A szabadságok nyilvántartását vezetik, a szabadságok kiadása tárgyévben megtörténik.

Budapest, 2017. május 8.

  
Buránszkiné Alföldy Zita  
Belső ellenőr