Digitális Állampolgárként elektronikusan aláírta:
SZALAINÉ PINTÉR BOGLÁRKA

Digitális Állampolgárként elektronikusan aláírta:
PERJÉSI ZSUZSANNA

EGYEZTETÉSI HÁTTÉRANYAG

a védőnői munkáltatási, bér- és működési rendszer átfogó megújítására

FINANSZÍROZÁS | MUNKÁLTATÁS | BÉRRENDSZER | MUNKAVÉDELEM | ADATVEZÉRELT

Összeállította:
Perjési Zsuzsanna és
Szalainé Pintér Boglárka

Budapest, 2026. szeptember 28.

VÉDŐNŐK ÉRDEKSZÖVETSÉGE

A VÉDŐNŐI MUNKÁLTATÁS ÚJ ALAPJAI

A magyar védőnői hálózat több mint 110 éve működő, lakosságközeli prevenciós rendszer és nemzeti érték. A Védőnők Érdekszövetsége olyan foglalkoztatási, finanszírozási és működési modell kialakítását javasolja, amely egyszerre őrzi meg az országos szakmai egységet, helyreállítja a helyi működés rugalmasságát, és a valós munkaterheléshez, felelősséghez, valamint a körzet sajátosságaihoz igazítja a finanszírozást és a bérezést. A 2023. évi munkáltatói átalakítás tapasztalatai azt mutatják, hogy a fekvőbeteg-ellátási intézményi struktúra és a lakosságközeli prevenció működési logikája között több ponton illeszkedési probléma maradt fenn.

A JAVASLAT KÖZPONTI TÉTELE: A szakmai irányítás és felügyelet legyen országosan egységes, a közvetlen szakmai támogatás és erőforrás-koordináció kistérségi szinten működjön, miközben a munkáltatás és a helyi ösztönzők lehetősége maradjon a helyi ellátásszervezés közelében. A központi irányítás ne újabb önálló bürokratikus intézmény legyen, hanem világos felelősségi rendet, egységes szakmai standardot, finanszírozási garanciát és mérhető működést teremtsen. Ezt elősegítendő a forrás felhasználás, a megfelelő bérmegállapítás és a minimum feltételek rendszeres ellenőrzésére kerüljön bevezetésre egy visszajelzési és minősítési rendszer.

Ez a modell illeszkedik az OKFŐ 2026 szeptemberében nyilvánosan megfogalmazott irányához, amely a túlzott központosítás helyett szolgáltató-támogató fenntartói működést, nagyobb helyi önállóságot, partnerséget, a felesleges adminisztráció csökkentését, valamint a rendszerhibák feltárását hangsúlyozta.

A hatékony integráció megvalósítását abban látjuk, hogy az a védőnők tényleges szakmai és munkavállalói szükségleteiből induljon ki. Az integrálás akkor tekinthető sikeresnek, ha javítja az ellátás hozzáférhetőségét, csökkenti a párhuzamosságokat, növeli a szakmai autonómiát, kiszámíthatóvá teszi a munkáltatást és mérhetően csökkenti a túlterheltséget.

Az általunk javasolt hét, egymásra épülő reformpillér egyetlen koherens programban:

1. A védőnői finanszírozás teljes újraszabályozása az 1999 óta jelentősen kibővült feladatkör, a rizikóalapú gondozás, a területi sajátosságok és a tényleges személyi és dologi költségek alapján.
2. A vegyes körzetek létjogosultságának átgondolása, adatvezérelt alapon, annak érdekében, hogy a demográfiai változásokra rugalmasabban lehessen reagálni.
3. Helyi munkáltatás, országosan egységes szakmai irányítás és ellenőrzés, kistérségi támogató funkciókkal és helyi finomhangolási lehetőséggel.
4. A vezetők szakmai és emberi alkalmasságon alapuló kiválasztása szakszervezeti véleményezési lehetőséggel, a mentorok pedig nyílt pályázat és a helyi védőnői közösség választása alapján kapjanak megbízást.
5. Objektív, kétirányú értékelési rendszer bevezetése. Ne csak a védőnőt értékeljék, hanem a vezetőt, a mentort, a munkáltatót és a rendszer működését is.
6. Független, biztonságos országos védőnői értékelési, integritási és visszajelzési rendszer létrehozása, amelyben a védőnő retorziótól való félelem nélkül jelezheti a szakmai, munkajogi, munkavédelmi vagy vezetői problémákat.
7. Átfogó munkavédelmi minimumrendszer bevezetése, rendszeres szupervízióval, terepi biztonsági protokollokkal, megfelelő védőeszközökkel.

TARTALOMJEGYZÉK

1. Az általunk javasolt reform alapelvei

2. Javasolt szervezeti modell

2.1. Országos szakmai irányítás és ellenőrzés

2.2. Kistérségi/járási szakmai támogató egység

2.3. Helyi munkáltatás

2.4. CSVSZ-védőnők jogviszonyának és szakmai integrációjának rendezése

2.5. Integrált alapellátási centrumok garanciái

3. Finanszírozási reform

3.1. A javasolt finanszírozási képlet

3.2. Védőnői Körzet Komplexitási Index kialakítása

3.3. Dologi finanszírozás

4. Bérrendszer és ösztönzők

4.1. Javasolt bérstruktúra

5. Vegyes körzetek átgondolt kialakítása

6. Vezetők és mentorok kiválasztása

6.1. Vezetők kiválasztása

6.2. Mentor védőnők kiválasztása

7. Országos védőnői értékelési, integritási és visszajelzési rendszer

7.1. Objektív, kétirányú értékelési és visszajelzési rendszer

7.2. Két elkülönített funkció egy rendszerben

7.2.1. Bér és finanszírozás-bejelentési modul

7.2.2. Visszaélés-bejelentési modul

7.3. Védőnői finanszírozási transzparencia

7.4. Független ügykezelés

7.5. Retorziótilalom

7.6. Automatikus audit

7.7. Országos visszacsatolás

8. Munkavédelem és pszichoszociális biztonság

9. Adatalapú döntéstámogatás és mérhető működés

KIINDULÓPONT ÉS SZAKPOLITIKAI INDOKLÁS

A korábban átadott egyeztetési háttéranyagunkban a finanszírozási és kapacitásrendszer korszerűsítését, a kompetens szakmai irányítást, a munkavállalói jogbiztonságot és a szakmai autonómia megerősítését az ellátórendszer fenntarthatóságának kulcstényezőiként azonosítottuk.

Az országos empirikus adatok és a 2023 óta összegyűlt munkavállalói tapasztalatok alapján a jelenlegi rendszer egyszerre hordoz finanszírozási, munkáltatási, szakmai irányítási és munkakörnyezeti feszültségeket.

A 43/1999. (III. 3.) Korm. rendelet ma is döntően létszámhoz és pontértékhez kapcsolja a védőnői szolgáltató finanszírozását. A jelenlegi konstrukció azonban a munkateher minőségi oldalát, a fokozott gondozási szükségletet, a gyermekvédelmi komplexitást, az adminisztratív és digitális feladatokat, valamint az utazási és munkavédelmi terheket nem képes megjeleníteni.

Az egységes szabályozás mellett a tényleges gyakorlatban jelentős területi eltérések tapasztalhatóak.

1. AZ ÁLTALUNK JAVASOLT REFORM ALAPELVEI

1. **Szubszidiaritás:** A döntést azon a legalacsonyabb szervezeti szinten kell meghozni, ahol a szükséges szakmai kompetencia és felelősség rendelkezésre áll. A központi szint feladata az egységes szakmai szabályozás, finanszírozási garancia, adatstandard és ellenőrzés. A helyi szint feladata a napi foglalkoztatás és a helyi működtetés, mely rugalmasan képes reagáni települési, demográfiai és ellátásszervezési különbségekre.

2. **Feladatkövető finanszírozás:** Minden kötelező feladathoz a személyi és dologi forrásnak is meg kell jelennie. Többletfeladat csak többletidővel, plusz finanszírozással, kompetencia hozzárendeléssel, megfelelő eszközös ellátással és felelősségi szabállyal együtt vezethető be.

3. **Adatalapú korrekció:** A körzetméret, a létszám, a terhelés, a finanszírozás és a kompetenciabővítés rendszeresen kerüljön felülvizsgálatra. A rendszer eleve tartalmazzon korrekciós pontokat, ne csak jogszabály-módosítással legyen igazítható.

4. **Munkavállalói biztonság:** A foglalkoztatási, pszichoszociális és munkavédelmi biztonság az ellátásbiztonság része.

5. **Szakmai egyenjogúság:** Integrált alapellátási struktúrában a védőnői szakma ne alárendelt szolgáltatásként jelenjen meg, hanem a döntéshozásban és a vezetésben egyenlő jogú szakmai partnerként.

2. JAVASOLT SZERVEZETI MODELL

HÁROMSZINTŰ MŰKÖDÉS: A szakmai irányítás és ellenőrzés országosan egységes keretek között működjön, a szakmai támogatás és az erőforrás-koordináció kistérségi vagy járási szinten valósuljon meg, míg a munkáltatás és a napi operatív működés maradjon helyi szinten..

2.1. ORSZÁGOS SZAKMAI IRÁNYÍTÁS ÉS ELLENŐRZÉS

Nem feltétlenül indokolt egy újabb, kizárólag egyetlen szakmacsoportra épülő önálló országos szervezet létrehozása. A minisztériumi egyeztetésen elhangzott, Prof. Dr. Vokó Zoltán által képviselt megközelítéssel összhangban ilyen szervezeti forma csak akkor jelent valódi hozzáadott értéket, ha tényleges végrehajtási kapacitással, egyértelmű szakmai jogosítványokkal, valamint megfelelő adat- és finanszírozási eszközökkel rendelkezik. A hangsúlyt ezért elsősorban az országos szakmai funkciók megerősítésére, nem pedig újabb párhuzamos bürokratikus struktúra kialakítására célszerű helyezni. Ennek része az országos módszertani standardok, eljárásrendek és kompetenciahatárok kialakítása, az egységes módszertanra épülő szakfelügyelet és szakmai minőségellenőrzés, a finanszírozási és körzettervezési standardok meghatározása, valamint az országos minimumfeltételek, munkavédelmi és informatikai követelmények rögzítése. Ugyancsak országos szinten indokolt működtetni a humánerőforrás-, terheltségi és helyettesítési folyamatokat követő döntéstámogató rendszert, biztosítani a kistérségi mentorhálózat módszertani támogatását és vezetői képzését, továbbá kialakítani egy önálló szakmai jogorvoslati és bejelentő rendszert, amelyhez egységes compliance-eljárásrend kapcsolódik.

2.2. KISTÉRSÉGI/JÁRÁSI SZAKMAI TÁMOGATÓ EGYSÉG

A kistérségi szint ne új munkáltatói hierarchiaként, hanem szakmai szolgáltató és koordinációs rétegként működjön. Területi határainak jogszabályi meghatározását a későbbi kodifikáció során célszerű a járási, alapellátási vagy természetes betegút-térségekhez igazítani. Feladata legyen a mentor védőnői támogatás és az esetmegbeszélések szervezése, a munkaidőben biztosított rendszeres szupervízió és pszichoszociális támogatás, a helyettesítési és átmeneti humánerőforrás-kapacitások koordinációja, valamint gyermekvédelmi, oltási, iskolai és krízishelyzeti szakértői segítség biztosítása. Ezen a szinten célszerű megszervezni a közös képzéseket, a jó gyakorlatok megosztását és a szakmai fórumokat, továbbá összesíteni és szükség esetén gyorsan magasabb szintre továbbítani a dologi és informatikai igényeket. A kistérségi egység feladata lehet a terheltségi adatok szakmai validálása és a körzetmódosítások előkészítése is.

A kistérségi szakmai integráció egyúttal lehetőséget teremthet arra, hogy a CSVSZ-védőnők szakmai közösségbe ágyazottsága erősödjön, rendszeres szupervízióhoz és teamtámogatáshoz jussanak, valamint jogviszonyuk rendezése esetén bekapcsolódhassanak az egészségügyi szolgálati jogviszony egységes rendszerébe.

2.3. HELYI MUNKÁLTATÁS

A munkáltatás kerüljön vissza az ellátás mindennapi működéséhez közel. A helyi munkáltató lehet önkormányzati, térségi alapellátási vagy más, jogszabályban kijelölt szolgáltató, ugyanakkor a foglalkoztatásnak országosan garantált, egységes besorolási, bérezési, juttatási és munkafeltétel-minimumokra kell épülnie. A decentralizáció nem vezethet területi hátrányok vagy kedvezőtlen bérkülönbségek újbóli kialakulásához, ezért a kötelező bérelemek, minimumjuttatások, valamint a személyi és dologi finanszírozás központi fedezetét országosan szükséges biztosítani és elkülöníteni.

A garantált minimum felett ugyanakkor meg kell őrizni a helyi mozgásteret. A munkaszervezés, a szabadságok kiadása, a napi operatív döntések és az üzemeltetés helyi szinten történjen, és legyen lehetőség további megtartási ösztönzők, önkormányzati kiegészítések és egyéb kedvezmények biztosítására.

Ez ösztönözheti a jó munkáltatói gyakorlatok kialakulását, és pozitív versenyt teremthet a szakemberek megtartásáért, illetve a betöltetlen státuszok csökkentéséért. A munkavédelmi kötelezettségek teljesítéséhez minden esetben egyértelműen kijelölt, helyben számonkérhető felelősségnek kell társulnia.

2.4. CSVSZ-VÉDŐNŐK JOGVISZONYÁNAK ÉS SZAKMAI INTEGRÁCIÓJÁNAK RENDEZÉSE

A CSVSZ-védőnők jelenlegi kormányhivatali foglalkoztatási környezete elkülönül a területi és iskolavédőnők egészségügyi szolgálati jogviszonyától, miközben a feladat szakmai lényege mentálhigiénés, krízistámogató és prevenciós tevékenység. Célunk ezért a kistérségi szakmai integráció és az egészségügyi szolgálati jogviszonyba történő beillesztés, teljes bérparitási és szupervíziós garanciával. A jogviszony-rendezés nem járhat a Családvédelmi Szolgálat bizalmi, adatvédelmi és krízistámogató sajátosságainak gyengítésével.

2.5. INTEGRÁLT ALAPELLÁTÁSI CENTRUMOK GARANCIÁI

Az integrált alapellátási centrumok kialakítása csak olyan garanciák mellett támogatható, amelyek megőrzik a védőnői szakma szakmai autonómiáját és megakadályozzák annak szervezeti alárendelődését. A védőnői ellátás számára biztosítani szükséges az érdemi szakmai képviseletet a döntéshozatalban, az elkülönítetten nyomon követhető személyi és dologi finanszírozást, valamint azt, hogy a védőnői feladatokat, költségvetést, minimumfeltételeket és munkaszervezést érintő döntések ne születhessenek a szakma tényleges bevonása nélkül. Az integráció nem járhat a munkajogi, bérezési vagy szakmai garanciák gyengülésével, és nem eredményezhet olyan többletfeladatot vagy erőforrás-megosztást, amelyhez nem társul megfelelő munkaidő, kapacitás és finanszírozás. Az integrált működés előnyeit ezért csak átlátható felelősségi rend, kiegyensúlyozott szakmai képviselet és önálló védőnői szakmai visszacsatolás mellett indokolt érvényesíteni.

3. FINANSZÍROZÁSI REFORM

A finanszírozási rendszer átalakítása a reform nulladik pontja. Ha a finanszírozás nem követi a feladatot, a bérezés és a munkaszervezés sem alakítható tartósan igazságossá. A jelenlegi pontrendszer 1999-ben kialakított logikája több ponton módosult, azonban a védőnői feladatok azóta bekövetkezett jelentős mennyiségi és minőségi bővülésének teljes idő-, humánerőforrás- és költségigényét nem képezi le.

Ennek megfelelően nem elegendő kizárólag a finanszírozási képlet korrekciója, hanem szükségessé vált a területi és az iskola-egészségügyi ellátás jelenlegi maximális pontszámának érdemi felülvizsgálata és csökkentése is. A pontmaximumokat olyan arányban indokolt mérsékelni, amely igazodik az 1999 óta bekövetkezett feladatbővüléshez, a megnövekedett adminisztratív, koordinációs, gyermekvédelmi, szűrési és egyéb szakmai kötelezettségek tényleges időigényéhez.

A jövőbeni maximális terhelési határokat országos időmérési és feladatelemzési vizsgálat alapján kell meghatározni, annak biztosításával, hogy a meghatározott pontmaximum valóban teljes munkaidőben, megfelelő szakmai minőségben és biztonságosan ellátható feladatmennyiséget jelentsen.

3.1. A JAVASOLT FINANSZÍROZÁSI KÉPLET

Olyan moduláris finanszírozást javasolt, amelyben minden költségelem azonosítható, követhető és csak a rendeltetésének megfelelően használható fel.

ALAPMŰKÖDÉSI MODUL: Az iskolavédőnői körzetekre is meghatározott fix szolgálati alapdíj a minimális működés, adminisztráció és alapinfrastruktúra fedezetére. Éves automatikus indexálással.

SZEMÉLYI FINANSZÍROZÁSI MODUL: A besorolási illetmény, kötelező pótlékok, bérkiegészítések, járulékok és országosan garantált ösztönzők teljes fedezete. A bér minden kötelező eleme jelenjen meg a finanszírozásban, ne a helyi intézmény gazdálkodási mozgásterétől függjön.

KÖRZET-KOMPLEXITÁSI MODUL: A gondozotti szerkezet, fokozott gondozás, gyermekvédelmi kockázat, földrajzi kiterjedés, utazási idő, intézményi kapcsolatok és szociális hátrány alapján képzett objektív többletfinanszírozás.

DOLOGI MODUL: Egységes országos minimumkeret, amely a körzet sajátosságai szerint korrigálható. Fogyóeszköz, IT, kommunikáció, munkaruha/védőeszköz és alapvető üzemeltetés.

KÉNYSZER-MOBILITÁSI MODUL: A körzeten belüli, képzési és kötelező munkavégzési célú utazások teljes, valós költségtérítése vagy szolgálati közlekedés biztosítása..

HELYETTESÍTÉSI ÉS HIÁNYTERÜLET TARTALÉK: Előre elkülönített országos/térségi keret a helyettesítések első naptól történő finanszírozására, átmeneti státuszokra és hiányterületi ösztönzőkre.

3.2. VÉDŐNŐI KÖRZET KOMPLEXITÁSI INDEX KIALAKÍTÁSA

A puszta gondozotti létszám helyett országosan egységes Védőnői Körzet Komplexitási Index bevezetése indokolt, amely a körzet tényleges szakmai és szervezési terhelését több szempont együttes figyelembevételével képezi le.

Az egyes tényezők súlyát nem adminisztratív vagy politikai alku alapján, hanem országos időmérési és terheltségi pilot eredményeire építve szükséges meghatározni. Az index kialakításakor figyelembe kell venni a gondozotti létszámot életkori és ellátási csoportok szerint, a fokozott gondozást igénylők arányát, a gyermekvédelmi alapellátásban és hatósági intézkedéssel érintett esetek számát és időigényét, az ellátási terület nagyságát, a települések számát, az utazási időt és a külterületi vagy tanyás sajátosságokat.

Vegyes körzet esetén az oktatási intézmények, telephelyek és tanulói létszám is jelenjen meg a számításban. Az index térjen ki továbbá a helyettesítésből, tartós betöltetlenségből és humánerőforrás-hiányból eredő többletterhekre, a szociális és deprivációs kockázatokra, az elérhetőségi nehézségekre, valamint az adminisztratív és digitális feladatok igazolt időigényére is.

ADATALAPÚ DÖNTÉSTÁMOGATÁS: Az indexet országos dashboardból kell képezni, de minden automatikus besorolást helyi és kistérségi adategyeztetés és szakmai validálás kövessen. A körzet kategóriája legalább évente, jelentős demográfiai változás esetén pedig év közben is korrigálható legyen.

3.3. DOLOGI FINANSZÍROZÁS

Alaptézis, hogy a dologi keret ne maradékelven képződjön, hanem országosan meghatározott, szolgálatonként elkülönített minimumkeretre épüljön, amelyet a körzet típusához, terheléséhez és valós működési szükségleteihez kell igazítani. A rendszer elsődleges célja az egységes munkafeltételek biztosítása, a dologi hiányokból eredő többletterhelés csökkentése és a saját forrásból történő munkafinanszírozás megszüntetése.
Ennek alapja a minimumfeltételeket meghatározó szabályozás korszerű felülvizsgálata, majd a szolgálatok tényleges állapotának országos felmérése és az ehhez illeszkedő beszerzési minimumlista, valamint minőségi specifikáció kialakítása. A működéshez szükséges fogyóeszközök beszerzését központi vagy térségi e-rendelő felület, rendszeres kiszállítás és tanácsadónként elkülönítetten nyilvántartott dologi keret támogassa. Indokolt az informatikai eszközök tervezett, ciklikus cseréje, a veszélyes hulladék elszállításának és a munkavédelmi eszközök biztosításának kötelező finanszírozása, valamint a keretek éves felülvizsgálata és automatikus korrekciója.
A finanszírozás körzetszintű felhasználása legyen rendszeresen és átláthatóan megismerhető, a személyi és dologi források útja pedig védett és ellenőrizhető. A dologi és mobilitási keretek évente kövessék a tényleges költségek változását annak érdekében, hogy a finanszírozás reálértéke ne erodálódjon.

4. BÉRRENDSZER ÉS ÖSZTÖNZŐK

Az újonnan kialakítandó bérrendszernek két különböző igazságossági szempontot egyidejűleg kell kezeljen. Egyrészt az azonos végzettségű és szolgálati idejű védőnők országosan azonos alapgaranciákat kapjanak, másrészt a körzet és az egyéni szakmai felelősség valós különbségei is jelenjenek meg a jövedelemben.

4.1. JAVASOLT BÉRSTRUKTÚRA

GARANTÁLT BESOROLÁSI ILLETMÉNY: Országosan egységes, minden megszerzett szakmailag releváns végzettség és szolgálati idő alapján. Helyi forráshiány miatt nem csökkenthető.

KÖRZETTERHELÉSI PÓTLÉK: A Védőnői Körzet Komplexitási Index kategóriájához kötött, központilag finanszírozott pótlék. A reform bevezetése egyetlen védőnő esetében sem járhat a korábbi rendszeres, jogszerű havi jövedelem csökkenésével. Szükség esetén személyi bérvédelmi különbözetet kell alkalmazni az új rendszer stabilizálódásáig.

SZOLGÁLATI ELISMERÉS GARANCIA: Szolgálati idő: jogszabály-módosítással rendezni kell annak lehetőségét, hogy a korábban vállalkozói vagy más jogszerű foglalkoztatási formában, közfeladatot ellátva megszerzett évek a szolgálati elismerés szempontjából ne vesszenek el.

TÖBBLETFELADAT ÉS FELELŐSSÉGI PÓTLÉK: Igazolt többletfeladatok végzése esetén (gyakorlatvezetés, mentorálás, térségi szakértői vagy koordinátori feladat, speciális szakmai felelősség esetén, vezető beosztás). A kompetenciabővítés nem tehető „láthatatlan többletmunkává”. Az új feladat vagy magasabb felelősség csak akkor vezethető be, ha az adott feladathoz előre rögzített kompetencia, képzés, időnorma, finanszírozás, eszköz, szakmai felelősségi rend és ellenőrizhető dokumentáció társul. A pótlék mértékét egységes kompetenciamátrix alapján kell kialakítani, nem intézményi alku alapján.

HELYETTESÍTÉSI DÍJ: Az első naptól, a ténylegesen elvégzett feladatok alapján. A helyettesítés teljes finanszírozási kerete kizárólag a helyettesítést végzők között osztható fel. Teljes körzet felelősségének átvétele esetén a díjazás ne legyen mesterségesen 50 százalékban maximálva. A jogszabályban rögzített terhelési plafon felett helyettesítés ne legyen elrendelhető, azt átmeneti státusz vagy külső kapacitás bevonásával oldják meg. 60 napot meghaladó betöltetlenség esetén a munkáltató köteles legyen dokumentált státuszbetöltési és tehermentesítési akciótervet készíteni, az álláshelyet nyilvánosan meghirdetni, és megindokolni, ha a körzet további tartós helyettesítésben marad. A betöltetlenség nem válhat tartós költségmegtakarítási eszközzé. A helyettesítési díj a tárgyhavi bérrel együtt kerüljön elszámolásra.

KÉNYSZERMOBILITÁSI KÖLTSÉGTÉRÍTÉS: A körzeten belüli utazás, képzés és kötelező kiküldetés teljes költsége. Ez nem bér, hanem a munkáltató által viselendő munkavégzési költség.

ORSZÁGOS ÖSZTÖNZŐK: Célszerű országos keretet alkotni a hiányterületi, lakhatási, utazási, továbbképzési és családbarát ösztönzőkre.

HELYI ÖSZTÖNZŐK: Önkormányzati vagy térségi pluszjuttatás, lakhatási, utazási, cafeteria vagy egyéb támogatás. Nem számítható be a központilag garantált bérelemekbe.

REGENERÁCIÓS PÓTSZABADSÁG ÉS OTTHONI MUNKAVÉGZÉS: A nagy felelősségű, terepi és pszichoszociálisan megterhelő munkakörre tekintettel új, szakmaspecifikus regenerációs pótszabadság, évi 5 munkanap hatásvizsgálatát és bevezetését javasoljuk. A pótszabadság a munkakörhöz kapcsolódjon, ne legyen pénzben vagy más juttatásban megváltható. Az iskolavédőnők esetében emellett a hosszabb iskolai szünetek időszakában évente minimum 20 munkanap otthoni munkavégzés lehetőségét javasoljuk biztosítani, amennyiben az adott időszak feladatai otthoni körülmények között is megfelelően elláthatók.

5. VEGYES KÖRZETEK ÁTGONDOLT KIALAKÍTÁSA

A vegyes körzetek egyik fontos szakmai előnye a demográfiai változásokhoz való rugalmas alkalmazkodás és a gondozási folytonosság erősítése. A területi és iskola-egészségügyi feladatok egy szakmai egységben történő tervezése lehetőséget teremthet arra, hogy a helyi gyermeklétszám változásait ne státuszleépítéssel, hanem a prevenciós kapacitások ésszerű átrendezésével kezelje a rendszer.

Ez a modell azonban csak akkor jelent valódi előnyt, ha a két feladattípus együttes időigénye bizonyítottan belefér a rendelkezésre álló munkaidőbe, az utazási idő megfelelően beszámításra kerül, és az interoperábilis dokumentáció megszünteti a párhuzamos adatrögzítést. A vegyes körzet kialakításának ezért előfeltétele az egységes foglalkoztatási és bérrendszer, az éves demográfiai és tanulói létszám-felülvizsgálat, valamint a kötelező munkaidő-modellezés. A körzethatárok módosítása előtt biztosítani kell az érintett védőnők szakmai véleményezési lehetőségét, továbbá a kistérségi szakmai jóváhagyást és az országos standard szerinti validálást. A körzetmódosítás a munkavállaló jogviszonyának vagy bérvédelmének megszakadásával nem járhat.

6. VEZETŐK ÉS MENTOROK KIVÁLASZTÁSA

A szakmai vezetés minősége közvetlenül befolyásolja a munkavállalói bizalmat, a változások elfogadhatóságát és az ellátásbiztonságot. A vezetői és mentori szerepet ezért nem kizárólag adminisztratív kinevezésként, hanem bizalmi-szakmai feladatként kell kezelni.

6.1. VEZETŐK KIVÁLASZTÁSA

A vezetői megbízások betöltése nyílt pályázat alapján, előre közzétett szakmai, vezetői és emberi kompetenciakritériumok mentén történjen. Elvárás legyen a releváns védőnői és alapellátási tapasztalat, valamint a vezetői kommunikációs, konfliktuskezelési, munkajogi és adatvezérelt vezetési készségek vizsgálata. A kiválasztási folyamatban biztosítani szükséges a védőnői szakmai képviseletet, továbbá a reprezentatív érdekképviselet vagy szakszervezet dokumentált véleményezési jogát. A vezetői megbízás határozott időre szóljon, rendszeres visszaméréssel és előre rögzített megújítási feltételekkel, és ugyanazon vezetői tisztség legfeljebb két egymást követő ciklusban legyen betölthető. Emellett egyértelmű összeférhetetlenségi szabályokat szükséges rögzíteni a szakmán belüli pozícióhalmozás kizárására, annak biztosítása érdekében, hogy a vezető a vállalt feladatát megfelelő időráfordítással, szakmai színvonalon és tényleges felelősséggel tudja ellátni.

6.2. MENTOR VÉDŐNŐK KIVÁLASZTÁSA

A mentor szerepe elsődlegesen szakmai támogató funkció legyen, és ne váljon a munkáltatói ellenőrzés meghosszabbításává. A szakmai támogatást, a munkáltatói utasítási jogot és az érdekképviseleti funkciót szervezetileg és jogilag egyértelműen el kell választani. A mentori megbízás nyílt pályázat alapján történjen, és a szakmai minimumfeltételeknek megfelelő jelöltek közül a térség védőnői titkos választással dönthessenek. A megbízás négy évre, határozott időre szóljon, egy alkalommal legyen megújítható, és a ciklus során évente kerüljön sor anonim bizalmi és szakmai értékelésre. Tartós bizalomvesztés esetére visszahívási vagy újraválasztási mechanizmus kialakítása is indokolt.

A mentor munkaidejének meghatározott részét kizárólag szakmai támogatásra, esetmegbeszélésre és mentorálási feladatokra kell fenntartani, továbbá kötelező vezetői, asszertív kommunikációs és konfliktuskezelési képzést szükséges biztosítani. Egyértelmű összeférhetetlenségi szabályokat is indokolt rögzíteni a szakmán belüli pozícióhalmozás kizárására, egyrészt az ellenőrzési, értékelési és döntési szerepek megfelelő elválasztása, másrészt annak biztosítása érdekében, hogy a mentor a vállalt feladatát megfelelő időráfordítással, szakmai színvonalon és tényleges felelősséggel tudja ellátni.

7. ORSZÁGOS VÉDŐNŐI ÉRTÉKELÉSI, INTEGRITÁSI ÉS VISSZAJELZÉSI RENDSZER

A védőnői rendszer minőségének és biztonságos működésének fenntartásához olyan országosan egységes visszacsatolási mechanizmus szükséges, amely egyszerre támogatja a szakmai és szervezeti működés rendszeres értékelését, valamint az egyedi problémák, szabálytalanságok és visszaélések biztonságos jelzését és kivizsgálását. A cél nem kizárólag az egyedi hibák kezelése, hanem azoknak a visszatérő működési mintázatoknak a felismerése is, amelyek rendszerszintű beavatkozást igényelnek.

A rendszer két, egymást kiegészítő, ugyanakkor adatkezelésében és eljárásrendjében elkülönülő pillérre épüljön.

ALAPELV: A problémajelzés ne egyéni kockázatvállalás, hanem a minőségbiztosítás intézményesített része legyen. Egy jól működő védőnői rendszerben a bérhiba, a finanszírozási rendellenesség, a munkáltatói vagy mentori visszaélés jelzése nem a szervezettel szembeni fellépés, hanem a rendszer hibáinak korai felismerését és kijavítását szolgáló szakmai biztonsági mechanizmus.

7.1. OBJEKTÍV, KÉTIRÁNYÚ ÉRTÉKELÉSI ÉS VISSZAJELZÉSI RENDSZER

Az értékelés célja a szakmai minőség javítása, a szervezeti működés fejlesztése és a kockázatok korai felismerése. Ne csak a védőnő munkáját vizsgálja, hanem a mentorok, a vezetők, a munkáltató és a működési környezet teljesítményét is.

A védőnő kizárólag olyan tényezők alapján értékelhető, amelyekre tényleges ráhatása van. A minimumfeltételek hiányát, a létszámhiányt, a rendszerhibákat és más külső körülményeket az értékelés során figyelembe kell venni, a teljesítmény pedig nem minősíthető kizárólag nyers esetszámok vagy egyszerű mennyiségi mutatók alapján. Az értékeléshez dokumentált indokolás, fejlesztési célú visszacsatolás és független jogorvoslati lehetőség kapcsolódjon.

A vezetők és mentorok értékelése a rendszer kötelező része legyen, rendszeres anonim munkavállalói visszajelzéssel. Az eredményeket a megbízások megújításakor, a fejlesztési szükségletek meghatározásakor és tartós működési probléma esetén az alkalmasság felülvizsgálatakor érdemben figyelembe kell venni.
Az értékelési rendszer konkrét indikátorait, azok súlyozását és az eljárás részletes szabályait a döntéshozók, a munkáltatói oldal, a szakmai szervezetek és a munkavállalói érdekképviseletek bevonásával közösen szükséges kidolgozni.

A visszaélés-bejelentési rendszertől adatkezelésében teljesen elkülönítve valamennyi aktív védőnő évente egyszer, munkaidőben töltsön ki országosan egységes integritási és munkakörnyezeti kérdőívet. A kitöltés ténye ellenőrizhető legyen, ugyanakkor a válaszok személyhez ne legyenek kapcsolhatók. Az éves értékelés térjen ki a bérmegállapítás érthetőségére, átláthatóságára és vélt pontosságára, a költségtérítések és helyettesítési díjak teljesülésére, a szabadság kiadásának megfelelőségére, a körzet működési és dologi feltételeire, valamint a közvetlen vezető és a mentor kommunikációjára, támogatására és elérhetőségére. Vizsgálja továbbá a pszichológiai biztonságot, a retorziótól való félelmet, a szubjektíven megélt munkaterhelést, a munkaidő és adminisztráció arányát, a munkavédelmi biztonságot, valamint a szervezet problémamegoldó és visszajelző képességét.

7.2. KÉT ELKÜLÖNÍTETT FUNKCIÓ EGY RENDSZERBEN

A rendszer második pillére olyan, a munkáltatói hierarchiától funkcionálisan független mechanizmus legyen, amelyben a védőnő biztonságosan jelezheti a bérezési, finanszírozási, munkáltatói, vezetői, mentori, munkajogi, munkavédelmi vagy szakmai problémákat, és azok kivizsgálása előre meghatározott, garanciális eljárásrend szerint történik.

A bejelentési rendszer külön kezelje a bér- és finanszírozási ügyeket, valamint a munkáltatói, vezetői és mentori visszaéléseket. Biztosítani kell az összeférhetetlenségtől mentes ügykezelést, a megfelelő szakértők bevonását, a bejelentő személyazonosságának és munkajogi helyzetének védelmét, az érdekképviseleti segítség lehetőségét és az egyértelmű retorziótilalmat.

A bejelentések és az anonim értékelések személyazonosításra nem alkalmas adatai országos szinten is kerüljenek feldolgozásra. Az ismétlődő problémák automatikusan váltsanak ki célzott vizsgálatot vagy tematikus auditot, az összesített tapasztalatok pedig jelenjenek meg rendszeres országos integritási és munkakörnyezeti jelentésben.

7.2.1. BÉR ÉS FINANSZÍROZÁS-BEJELENTÉSI MODUL

Bérezési és foglalkoztatási probléma: hibás besorolás, hibás alapilletmény, elmaradt vagy hibás pótlék, helyettesítési díj, költségtérítés vagy más bérelem; az objektív bérmegállapítási kritériumoktól való indokolatlan eltérés, az azonos vagy egyenlő értékű munkát végzők közötti indokolatlan különbség.

Védőnői finanszírozás felhasználása: a védőnői szolgálathoz kapcsolódó, jogszabály alapján biztosított finanszírozási elem rendeltetéstől eltérő felhasználásának gyanúja, kötelező személyi juttatás elmaradása, a finanszírozás rendelkezésre állása mellett elmaradó működési, dologi vagy munkavédelmi feltétel, a körzethez kapcsolódó finanszírozási adatok és tényleges felhasználás közötti indokolatlan eltérés.

7.2.2. VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI MODUL

Munkáltatói vagy vezetői visszaélés: ismétlődő megalázó, fenyegető vagy megfélemlítő kommunikáció; hatalmi helyzettel való visszaélés; kiközösítés; indokolatlan vagy megtorló munkaszervezési intézkedés; szakmailag nem indokolható negatív minősítés; a véleménynyilvánítás vagy érdekvédelmi tevékenység miatti hátrány.

Mentori visszaélés: a szakmai támogató szereppel összeegyeztethetetlen megfélemlítő, megalázó vagy retorzív magatartás; szakmai támogatási jogkör munkáltatói ellenőrzésként történő alkalmazása; személyes konfliktus megjelenítése szakmai értékelésben; információ-visszatartás; indokolatlan szakmai nyomásgyakorlás.

A rendszer további munkajogi, munkavédelmi, adatvédelmi, szakmai autonómiát vagy ellátásbiztonságot érintő visszaélések befogadására is alkalmas legyen.

7.3. VÉDŐNŐI FINANSZÍROZÁSI TRANSZPARENCIA

A finanszírozás átláthatóságának alapját az 1997. évi LXXXIII. törvény 35. § (3) bekezdés b) pontjában megjelenő tájékoztatási kötelezettség logikája adhatja.

Ennek megfelelően a szolgáltatók a védőnői finanszírozás felhasználásáról a kistérségi központ felé rendszeresen számoljanak el, az érintett védőnő pedig a saját körzetére, illetve szolgálatára vonatkozó elszámolási adatokhoz férjen hozzá.

Ennek biztosítására minden szolgáltatóhoz kapcsolódóan olyan, a munkavállaló által megismerhető finanszírozási adatlap kialakítása szükséges, amely legalább aggregált formában tartalmazza a szolgálathoz kapcsolódó finanszírozási jogcímeket, a személyi célú összegeket, az elkülönített dologi keretet, a helyettesítési finanszírozást és az egyéb célhoz kötött támogatásokat.

A cél nem a teljes intézményi könyvelés megismerése, hanem annak ellenőrizhetősége, hogy a saját szolgálat részére biztosított, jogszabály vagy finanszírozási szabály alapján célhoz kötött források rendeltetésszerűen kerültek-e felhasználásra.

A finanszírozás felhasználásával kapcsolatos bejelentéseket az érintett gazdálkodási egységtől független pénzügyi kontroll vizsgálja ki.

7.4. FÜGGETLEN ÜGYKEZELÉS

Ha a bejelentés a közvetlen vezetőre, mentorra vagy a helyi vizsgálatra jogosult személyre vonatkozik, az ügy automatikusan kerüljön magasabb, összeférhetetlen személyt nem tartalmazó vizsgálati szintre.

Bérügyben bér- és munkajogi szakértő, finanszírozási ügyben pénzügyi/finanszírozási szakértő, munkáltatói vagy mentori visszaélés esetén pedig munkajogi, pszichoszociális és – szükség szerint – szakmai szakértő bevonása legyen biztosított.

A bejelentő kérésére munkavállalói érdekképviseleti képviselő a teljes eljárás során segítőként részt vehessen.

A bejelentés ténye önmagában nem lehet vezetői, mentori vagy teljesítményértékelési információ.

7.5. RETORZIÓTILALOM

Ezzel összefüggésben javasoljuk, hogy az ágazati szabályozás a 2023. évi XXV. törvény által biztosított védelem minimumán túl is egyértelmű retorziótilalmat rögzítsen valamennyi jóhiszemű, valósnak alapos okkal feltételezett védőnői bejelentés esetére.

A bejelentést követő dokumentált hátrányos intézkedés esetén külön, gyorsított retorzióvizsgálati eljárást kell biztosítani.

7.6. AUTOMATIKUS AUDIT

Az éves anonim értékelés és az egyedi bejelentések személyazonosításra nem alkalmas metaadatai alapján országos kockázati térkép készüljön.

Ha egy szervezeti egységben ugyanazon problématípus ismételten megjelenik, vagy az éves értékelés valamely területen előre meghatározott kritikus küszöböt ér el, a rendszer egyedi bejelentéstől függetlenül tematikus auditot indítson.

Külön automatikus kontrollpont indokolt például tartósan magas bérhiba-jelzés, visszatérő helyettesítési díjprobléma, védőnői finanszírozás felhasználásával kapcsolatos ismétlődő jelzés, magas retorziófélelem, illetve vezetői vagy mentori támogatással kapcsolatos súlyos és tartós negatív tendencia esetén.

A konkrét riasztási küszöbértékeket pilotprogram keretében kell meghatározni és validálni.

7.7. ORSZÁGOS VISSZACSATOLÁS

Az országos működtető évente készítsen személyazonosításra nem alkalmas Védőnői Integritási és Munkakörnyezeti Jelentést, amely összegzi a bejelentések számát és fő típusait, a kivizsgálások eredményeit és átlagos időtartamát, a feltárt bér- és finanszírozási hibák jellemzőit, valamint a vezetői és mentori értékelések aggregált eredményeit. A jelentés térjen ki továbbá a munkavédelmi és pszichoszociális kockázatok alakulására, a megtett korrekciós intézkedésekre és az előző évben bevezetett intézkedések eredményességére. Célja nem intézmények vagy személyek nyilvános minősítése, hanem annak biztosítása, hogy az egyedi jelzésekből rendszerszintű tanulás, megelőző beavatkozás és szakpolitikai korrekció következzen.

8. MUNKAVÉDELEM ÉS PSZICHOSZOCIÁLIS BIZTONSÁG

A védőnői munka jelentős része nem kontrollált egészségügyi környezetben, hanem terepen történik, ezért egységes országos munkavédelmi minimumrendszer szükséges. Ennek ki kell terjednie a körzeti kockázatok felmérésére, veszélyes helyzetben a kísért vagy páros látogatás lehetőségére, vészjelző és kapcsolattartási protokollra, valamint a megfelelő munkaruházat, védőeszközök, higiénés feltételek, szükséges védőoltások és ergonomikus eszközpark biztosítására.

A rendszernek kezelnie kell a pszichoszociális terhelést is, rendszeres szupervízióval, szükség esetén pszichológiai támogatással és a munkaidőn kívüli elérhetőség egyértelmű szabályozásával. A tanácsadók megfelelő infrastrukturális, informatikai és adatbiztonsági feltételeinek biztosítása és rendszeres felülvizsgálata a munkáltató kötelezettsége legyen.

9. ADATALAPÚ DÖNTÉSTÁMOGATÁS ÉS MÉRHETŐ MŰKÖDÉS

A reform hosszú távú fenntarthatóságához országos védőnői dashboard kialakítása javasolt, amely egységesen és rendszeresen követi a humánerőforrás, az utánpótlás, a körzeti terhelés, a foglalkoztatás, a munkakörülmények és a szakmai működés legfontosabb mutatóit. A rendszer indulásakor országos bázismérést szükséges végezni, ezt követően pedig legalább negyedéves frissítéssel kell nyomon követni a változásokat.

A dashboard eredményessége akkor tekinthető mérhetőnek, ha valamennyi védőnői szolgálat adatai bekerülnek a rendszerbe, a meghatározott mutatók egységes definíció alapján összehasonlíthatók, és minden mutatóhoz felelős, adatforrás, frissítési gyakoriság, bázisérték és elérendő célérték kapcsolódik. Kiemelten követendő a betöltetlen státuszok és tartós helyettesítések aránya, a pályára belépők és pályaelhagyók száma, a várható nyugdíjba vonulás, a körzeti terhelés, a munkaidőn belüli adminisztráció aránya, a bér- és besorolási hibák, a minimumfeltétel-hiányok, valamint a munkavállalói jóllét és szervezeti bizalom változása.

Az első országos mérés szolgáljon kiindulópontként, amelyhez képest évente értékelhető legyen, hogy az egyes mutatók javultak, stagnáltak vagy romlottak. A konkrét célértékeket és beavatkozási küszöböket a döntéshozók, a munkavállalói érdekképviseletek és a szakmai szervezetek közösen határozzák meg. A dashboard alapján évente készüljön nyilvános, aggregált értékelés, amely nemcsak az adatokat, hanem az azok alapján meghozott intézkedéseket és azok eredményességét is bemutatja.

A REFORM EREDMÉNYESSÉGÉT elsősorban az mutatja meg, hogy a kialakított működési és foglalkoztatási keretek mennyiben biztosítják a prevenciós feladatok megfelelő idő- és kapacitásfeltételeit, a munkavégzéshez szükséges tárgyi és szervezeti feltételeket, a kiszámítható bérezést és jogviszonyt, a biztonságos munkakörnyezetet, valamint a védőnői szakmai szempontok érdemi megjelenését a döntéshozatalban.

FORRÁSJEGYZÉK

49/2004. (V. 21.) ESzCsM rendelet a területi védőnői ellátásról – a területi védőnői feladatellátás, a körzetek, a gondozotti létszám, valamint a tanácsadók tárgyi és működési feltételeinek alapvető szabályai.

43/1999. (III. 3.) Korm. rendelet az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályairól – a védőnői szolgálatok pontszám-alapú finanszírozása, az ellátotti csoportok pontértékei és a finanszírozási felső határok.

26/1997. (IX. 3.) NM rendelet az iskola-egészségügyi ellátásról – az iskolaorvos és az iskolavédőnő feladatai, együttműködése, az IER-KRÉTA dokumentációs kötelezettség és az iskola-egészségügyi minimumfeltételek.

2020. évi C. törvény az egészségügyi szolgálati jogviszonyról, valamint **528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet** – a védőnők jelentős részének foglalkoztatási, jogviszonyi és munkáltatói kerete.

16/2019. (VII. 30.) EMMI rendelet az egészségügyi szolgáltatók szakfelügyeletéről – a szakfelügyelet, a minőségbiztosítás és a szakmai ellenőrzés jogi kerete.

60/2003. (X. 20.) ESzCsM rendelet az egészségügyi szolgáltatások nyújtásához szükséges szakmai minimumfeltételekről – az egészségügyi szolgáltatások tárgyi és személyi minimumfeltételeinek általános szabályai.

46/2021. (X. 29.) EMMI rendelet a kollegiális védőnői mentorrendszer működésével összefüggő rendeletek módosításáról – a védőnői szakmai irányítás és a kollegiális mentorrendszer kialakításához kapcsolódó szabályozás, az iskola-egészségügyi, háziorvosi és területi védőnői ellátásra vonatkozó rendeleteket is módosította. A szabályozás célja az egységesebb szakmai irányítás és módszertani támogatás megerősítése volt.

1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól (Ebtv.), különösen a 35. § (3) bekezdés b) pontja – önkormányzati szolgáltató esetén a finanszírozás felhasználásáról az érintett egészségügyi dolgozókat havonta tájékoztatni kell.

2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról – az integritási, bejelentővédelmi és kivizsgálási rendszer egyik jogi kiindulópontja.

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elvének bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről – a bértranszparencia, objektív bérkritériumok és jogérvényesítési garanciák miatt releváns.

Az (EU) 2022/2464 irányelv (CSRD), valamint az **Európai Fenntarthatósági Jelentéstételi Standardok (ESRS)**, különösen az ESRS S1 saját munkaerőre, javadalmazásra, munkafeltételekre és munkavállalói mutatókra vonatkozó elvei – a jelen javaslatban módszertani és mérési benchmarkként alkalmazva.

Országos Kórházi Főigazgatóság: Nyitottság, őszinteség, partnerség – kultúraváltás az OKFŐ irányításában. 2026. szeptember 16. Hivatalos OKFŐ-közlemény.

Országos Kórházi Főigazgatóság: Humánerőforrás-tervezés a valós szükségletek mentén. 2026. szeptember 17. Hivatalos OKFŐ-közlemény.

Kutatási zárótanulmány – S és G pillér elemzés. Empirikus vizsgálat 540 aktív védőnő bevonásával, ESG- és TAPIC-keretrendszerben, 2026.

Komlósiné Kőmíves Adrienn: A védőnők munkavédelmi kockázatainak kezelése a munkavállalók egészségének és biztonságának érdekében. Miskolci Egyetem, 2024.

Nemzeti Népegészségügyi Program 2023–2033, szakpolitikai javaslat. Egészségügyi Államtitkárság megbízásából készült anyag.