

Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal

BELSŐ ELLENŐRZÉSI JELENTÉS

**a humán erőforrással való gazdálkodás
ellenőrzéséről**

2025. július

VEZETŐI TÁJÉKOZTATÓ

Tisztelt Polgármester Úr, tisztelt Jegyző Úr!

A 2-BELL/9-1/2025. számú megbízólevél, illetve a 2025. évi belső ellenőrzési tervben foglaltaknak megfelelően elvégeztem a humán erőforrás gazdálkodás ellenőrzését Oroszlány Város Önkormányzatánál (a továbbiakban: Önkormányzat) és az általa irányított intézményeknél. Az ellenőrzés megállapításait a következők szerint foglalom össze:

- 1) A humán erőforrással való gazdálkodással kapcsolatos feladatokat az Önkormányzat, valamint az általa irányított költségvetési szervek/intézmények vonatkozásában az Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal (a továbbiakban: Hivatal) látja el. A négy főből álló (egy fő csoportvezető, három fő személyügyi ügyintéző), közvetlenül a jegyző alárendeltségében szervezett Humánpolitikai Csoport működésének tárgyi, személyi feltételei teljes körűen biztosítottak. A Humánpolitikai Csoport ellátja az Önkormányzat, a Hivatal és az intézmények humán erőforrással való gazdálkodási feladatok (tervezés, nyilvántartás, beszámolás) teljes körét. Az intézmények vonatkozásában a feladatok ellátására az intézményvezetők közvetlen bevonásával kerül sor (az együttműködés részletes szabályait a Hivatal és az intézmények közötti, a munkamegosztás és felelősségvállalás megosztásáról szóló megállapodás tartalmazza).
- 2) A Hivatal rendelkezik egységes közszolgálati szabályzattal (a továbbiakban: szabályzat). A szabályzat a Hivatalra (az ott foglalkoztatott köztisztviselőkre és ügykezelőkre) terjed ki. Az Önkormányzat által irányított költségvetési szervek/intézmények humán erőforrással való gazdálkodásának szabályait az intézmények belső szabályzatai (különösen a szervezeti és működési szabályzat, cafeteria szabályzat, munkaruha juttatási szabályzat) tartalmazzák. Az Önkormányzati Szociális Szolgálat munkaerő gazdálkodásának szabályait Kollektív Szerződésben határozták meg.
- 3) A szabályzat nem mindenben felel meg a Közzszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. sz. törvény (a továbbiakban: Kttv.) előírásainak (a személyi illetmények megállapítása során nem írták elő a polgármester jóváhagyásának kötelezettségét, a helyettesítési díj megállapítása nem felelt meg a Kttv. előírásainak). Megjegyezzük, hogy a gyakorlatban a személyi illetményeket a Kttv. előírásainak megfelelően a polgármester minden esetben jóváhagyta, illetve a helyettesítési díjak megállapítása során a Kttv. előírásainak megfelelően jártak el.
- 4) A létszám- és illetmény/bér tervezése megfelelő, kellően részletezett volt. Az Önkormányzat, a Hivatal és az intézmények vonatkozásában a Humánpolitikai Csoport vezetője részletes, az alapilletményekre, valamennyi, az év során várható juttatásra vonatkozó, egyénenként részletezett kimutatást készített. Az illetmény, illetve bér előirányzatok tervezésére a Hivatal szervezeti egységeinek vezetői, illetve az intézményvezetők bevonásával került sor.
- 5) A tervezést megelőzően a jegyző a Hivatal Humánpolitikai Csoportjának és Pénzügyi Osztályának vezetői, valamint az intézményvezetők részére részletes, a személyi juttatásokra is kiterjedő tervezési útmutatót adott ki. A jegyző és az intézményvezetők a tervezés folyamán az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII. 31.) számú Kormányrendelet (Ávr) 27. § (1) bekezdésében előírt egyeztetést elvégezték, annak tényét írásban rögzítették.
- 6) A köztisztviselői, illetve egyéb jogviszonyok létesítése, besorolások, annak változásai megfelelően dokumentáltak. Az egyes személyügyi dokumentációk teljes körűek, megfelelnek a Kttv, az Mt, illetve az ágazati jogszabályok előírásainak. Hiányossággként állapítottuk meg, hogy a köztisztviselői jogviszony létesítése során a Kttv. előírásaival ellentétben, a kinevezéssel egyidőben illetmény eltérítést alkalmaztak, illetve, hogy az Ávr. előírásaival ellentétben, a saját

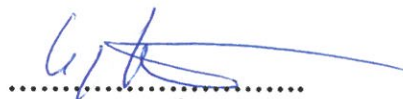
dolgozóval kötött megbízási szerződésekben nem minden esetben kötötték ki, hogy a szerződésben meghatározott díj kifizetésére csak abban az esetben kerülhet sor, ha az érintett dolgozó a munkaköri leírásában meghatározott feladatokat teljes körűen teljesítette.

- 7) A Hivatalnál és az intézményeknél a bérelemek széles körét (illetményeltérítés, személyi illetmény, jutalom, célprémium) illetve a béren kívüli juttatások számos elemét (cafeteria, munkaruhajuttatás, védőszemüveg biztosítása, utazási költségtérítés, hűségjutalom) biztosították. A Képviselő-testület az alapilletményt a Kttv. által meghatározottat (38 650 Ft) jelentősen meghaladó mértékben határozta meg (2024. évben 80 000). Ezen túlmenően a Képviselő-testület, a Hivatal és az intézmények részére a 2024. évben átlagosan 15% béremelést hagyott jóvá. Mindezek, illetve az ágazati (köznevelési, szociális) bérrendezések eredményeként a Hivatal és az intézmények alkalmazottainak átlagos bruttó keresete a 2024. évben 613 626 Ft volt, elérte az országos átlagos bruttó kereset 84,32%-át.
- 8) A létszámváltozás az Önkormányzatnál, a Hivatalnál, illetve az intézményeknél jelentősnek minősíthető, ez azonban nem képezte akadályát a hatékony, szabályszerű feladatellátásnak.
- 9) A munkaidő és a szabadság szabályozottsága, nyilvántartása megfelelő volt. Hiányosságként állapítottuk meg, hogy a munkaköri leírások aktualizálására nem minden esetben került sor.
- 10) A képzések, továbbképzések szabályozására a Hivatalnál és az intézményeknél megfelelően intézkedtek, a szakmai előírásoknak megfelelő képzések, továbbképzések rendszerét kialakították, a kapcsolódó nyilvántartásokat pontosan, naprakészen vezették.
- 11) A teljesítmény értékelés rendszerét (feladatok, célkitűzések meghatározása, a teljesítmény értékelése, minősítés) előírászerűen működtették.
- 12) Az Önkormányzat, a Hivatal, valamint az intézmények a Képviselő-testület által jóváhagyott éves költségvetési rendeletben jóváhagyott személyi juttatási és létszámelőirányzatot nem lépték túl sem az összes illetmény előirányzat, sem az egyes részelőirányzatok tekintetében.
- 13) A belső kontrollrendszer kialakítása és működtetése megfelelő volt. Évente elvégezték az integrált kockázatfelmérést, ennek során a belső szabályzatban meghatározott tűréshatárt meghaladó kockázatokat, illetve a szervezeti integritást sértő eseményeket nem tártak fel. A jegyző és az intézményvezetők a Bkr. által előírt továbbképzési kötelezettségüket hiánytalanul teljesítették. A folyamatba épített, előzetes és utólagos ellenőrzési rendszer működése kiválóan minősíthető, a kinevezések, besorolások pénzügyi ellenjegyzését az arra jogosult köztisztviselő hiánytalanul elvégezte.

Az ellenőrzés során feltárt hiányosságok felszámolására javasoltam a szabályzat felülvizsgálatát, korrekcióját, a Kttv-nek az illetmény eltérítésekre, az Ávr-nek a saját dolgozók megbízási szerződéseire vonatkozó előírásainak betartását, valamint a munkaköri leírások aktualizálását. A javaslatok hasznosítására intézkedési terv készítését kezdeményeztem.

A humán erőforrással való gazdálkodás szabályozottsága és szabályszerűsége összességében megfelelőnek minősíthető.

Oroszlány, 2025. július ...


.....
György Árpád
Belső ellenőr

Ellenőrzési jelentés

a humán erőforrással való gazdálkodás ellenőrzéséről

I. Bevezetés

Az ellenőrzést végző szerv: Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal.

Az ellenőrzött szervezet: Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal Humánpolitikai Csoport, kapcsolt ellenőrzés az Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal Pénzügyi Irodáján.

Az ellenőrzésre vonatkozó jogszabályi és egyéb felhatalmazás: az ellenőrzésre Oroszlány Városi Önkormányzata Képviselő Testülete, valamint Oroszlány Város Önkormányzata irányítása alatt álló költségvetési szervek vezetői, a nemzetiségi önkormányzatok elnökei által jóváhagyott 2025. évi belső ellenőrzési terv alapján került sor. Vizsgálata során a belső ellenőr a vonatkozó jogszabályok – különösen a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII. 31.) Kormányrendelet – és az Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal Belső Ellenőrzési Kézikönyve irányelvei szerint járt el.

Az ellenőrzés típusa: rendszerellenőrzés, szabályszerűségi ellenőrzés.

Az ellenőrzés tárgya: a humán erőforrással való gazdálkodás ellenőrzése.

Az ellenőrzés célja annak megállapítása volt, hogy

- a) az Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal (a továbbiakban: Hivatal), rendelkezik-e a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 75. § (5) bekezdésében meghatározott tartalmú szabályzattal;
- b) az Oroszlány Város Önkormányzata (a továbbiakban: Önkormányzat) által irányított intézmények belső szabályzatban (szervezeti és működési szabályzat, szakmai program, munkaügyi szabályzat, egyéb szabályzatok) rendelkeztek-e a létszám és illetmény/bérgazdálkodás szabályozására;
- c) az Önkormányzatnál, a Hivatalban, illetve az intézményeknél, Szervezetnél a szakmai jogszabályokban előírt létszámot és a kapcsolódó személyi juttatási előirányzatot biztosították-e;
- d) a Szervezetnél a központi jogszabályi előírásoknak és a helyi szabályozásnak a
 - létszámtervezésre,
 - köztisztviselői, közalkalmazotti, egyéb jogviszonyban történő foglalkoztatásra, jogviszony létesítésére, a munkáltatói jogkör gyakorlására,
 - a besorolásra,
 - az egyes ösztönzőkre, illetménypótlékokra,
 - a munkarendre és a túlmunkára, rendkívüli munkavégzésre,
 - a teljesítményértékelésre, minősítésre,
 - a szabadságok nyilvántartására, kiadására,
 - egyes szociális, jóléti és egészségügyi juttatásokra,vonatkozó előírásoknak megfelelően jártak-e el;
- e) a humán erőforrás gazdálkodás során a folyamatba épített, előzetes és utólagos vezetői ellenőrzés működését biztosították-e.

Az ellenőrzött időszak: 2024. év.

Az ellenőrzés időtartama és időpontja: 2025 június 23-július 9. (15 ellenőrzési nap), ebből helyszíni ellenőrzés 2025. június 23, 25, 26, 30, július 1,2,3,7,9).

Az ellenőrzést György Árpád belső ellenőr végezte, a 2-BELL/9-1/2025. számú megbízólevél alapján.

Az ellenőrzés során alkalmazott módszerek, eljárások: az ellenőrzést a nemzetközi standardokat irányadónak tekintve az ellenőrzési program ellenőrzési kérdései, az ellenőrzött időszakban hatályos jogszabályok, az ellenőrzés szakmai szabályok és módszertanok figyelembevételével végeztük. Az ellenőrzés során alkalmazott módszerek: megfigyelés, kérdésfeltevés (információkérés, adatkérés), interjúk, összehasonlítás, valamint elemzőeljárás. Tételesen ellenőriztük a belső szabályzatokat, a tervezés megalapozottságát, a saját dolgozóval kötött megbízási szerződéseket. Szűrőpróbaszerűen ellenőriztük valamennyi foglalkoztatási forma személyi ügyiratait, dokumentumait, a kinevezési okiratokat, átsorolásokat, a munkaköri leírásokat, a teljesítményértékelést. Tekintettel arra, hogy a humán erőforrás gazdálkodással kapcsolatos feladatok teljes körét a Hivatalban látják el, az intézményeknél közbenső jelentés készítésére nem került sor. Összesítő kimutatások, tanúsítványok készítésére nem került sor, az ellenőrzést a rendelkezésre álló dokumentumok vizsgálata, értékelése, illetve személyes interjúk alapján végeztük.

II. Részletes megállapítások

1) A Hivatal rendelkezik-e a Kttv. 75. § (5) bekezdésében meghatározott tartalmú szabállyal.

A Kttv. 75. § (5) bekezdésének megfelelően a jegyző elkészítette és kiadta a Hivatal egységes közszolgálati szabályzatát¹ (a továbbiakban: szabályzat). A szabályzat, annak hatályán túlmenően tartalmazza:

- a közszolgálati adatvédelmi szabályokat,
- a munkáltatói jogok gyakorlásának, átruházásának rendjét,
- az alkalmazás feltételeire, közszolgálati jogviszony létesítésére vonatkozó szabályokat,
- a munkaidő, pihenőidő és a rendkívüli munkavégzés szabályait,
- a köztisztviselők díjazásának szabályait,
- a juttatások rendjét, megállapításának szabályait,
- a helyettesítés és a munkakör átadás-átvétel rendjét, szabályait,
- az elismerés rendjét és szabályait,
- az egyéni védőeszközök biztosításának rendjét,
- a közterületi felügyelők egyenruha juttatásának szabályait, a munkaruha-védőruha juttatás és használat szabályait.

A szabályzat nem mindenben felel meg a Kttv. előírásainak, a következők szerint:

- a szabályzat VI. 3. pontja szerint a jegyző a tárgyévét megelőző év minősítése, ennek hiányában teljesítményértékelése szerinti kimagasló eredménye alapján a tárgyévre vonatkozóan személyi bért állapíthat meg. A Kttv. 235. § (1) bekezdése szerint a személyi bér megállapításához a polgármester jóváhagyása szükséges. Ezzel összefüggésben az ellenőrzés során megállapítottuk, hogy a hiányos szabályozással ellentétben, a személyi bér megállapítása minden esetben a polgármester jóváhagyásával történt.
- a szabályzat VI. 5. pontja szerint a helyettesítési díj mértékét a jegyző, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója a **helyettesítő** köztisztviselő illetményének 25%-ában állapítja meg. Fentiekkel ellentétben a Kttv. a helyettesítési díjról a következők szerint rendelkezik:

¹ Többször módosított 5/2021. számú (15-JEGY/11-5/2021. iktatószámú) jegyzői utasítás az egységes közszolgálati szabályzatról.

Kttv. 52. § (3) A helyettesítési díj mértéke időarányosan a helyettesített kormánytisztviselő illetményének 25–50%-áig terjedhet. A helyettesítési díj mértékét a hivatali szervezet vezetője állapítja meg. A helyettesítési díj a helyettesítés első napjától jár.

(4) A kormánytisztviselő akkor is jogosult a helyettesítési díjra, ha tartósan távol lévő kormánytisztviselőt helyettesít, illetve részben vagy egészben többletfeladatként betöltetlen munkakört lát el. Ha a kormánytisztviselő részben vagy egészben többletfeladatként betöltetlen munkakört lát el, a helyettesítési díj mértéke a helyettesítő kormánytisztviselő illetményének 25–50%-áig terjedhet.

2) Az Önkormányzat irányítása alá tartozó intézmények (a továbbiakban: intézmények) belső szabályzatban (szervezeti és működési szabályzat, munkaügyi szabályzat, egyéb szabályzatok) rendelkeztek-e a létszám és illetmény/bérgazdálkodás szabályozására.

Az intézmények szervezetének, működésének, ezen belül az egyes feladatkörök, munkakörök ellátásának feltételeit, szabályait, a munkarendet, a béren kívüli juttatások rendjét, a helyettesítés szabályait a szervezeti és működési szabályzatok, illetve további belső szabályzatok (házirend, cafeteria szabályzat, munkaruha juttatási szabályzat, védő szemüveg használati szabályzat) tartalmazza. Az Önkormányzati Szociális Szolgálat (ÖSZSZ) a közalkalmazotti jogviszonyból származó jogok és kötelezettségek gyakorlásának módját, az eljárási rendet, a szerződő felek közötti kapcsolatrendszerrel kollektív szerződésben szabályozta.

3) A létszám- és bérelőirányzat tervezése, meghatározása során a hatályos jogszabályi előírásoknak megfelelően jártak-e el, biztosították-e a szakmai előírásokban meghatározott, előírt létszámot.

A létszám és a kapcsolódó illetmények, járulékok tervezésével kapcsolatos feladatokat az Önkormányzat, a Hivatal, illetve az intézmények vonatkozásában a Hivatal Humánpolitikai Csoportja látta el.

A tervezést megelőzően a jegyző a Hivatal szervezeti egységeinek vezetői, illetve az intézményvezetők részére részletes tervezési útmutatót adott ki, ennek megfelelően a személyi juttatások előirányzatait személyenként, illetve illetmény elemenként kell megtervezni oly módon, hogy azok biztosítsák a törvény szerinti juttatások fedezetét.

A személyi juttatások előirányzatait, a tervezési útmutatóban foglaltaknak megfelelően mind az Önkormányzat, mind a Hivatal, mind az intézmények vonatkozásában, név szerinti és illetmény elemenkénti részletezésben tervezték. Az előirányzatok tervezésére a Hivatal esetén a szervezeti egységek vezetői, az intézmények esetén az intézményvezetők bevonásával került sor. A tervezés megalapozását biztosító kimutatások magas szakmai színvonalat képviseltek, áttekinthetőek, valamennyi illetmény, illetve bérelem vonatkozásában.

A szakmai feladatok ellátásához szükséges/előírt létszámot a Hivatal, az Óvodák és a Művelődési Központ esetén teljes körűen biztosították. Az ÖSZSZ esetén a 2024. év végén (az előző évekhez hasonlóan) a szakmai létszám nem teljes mértékben került betöltésre, 2024. december 31-i időponttal az ÖSZSZ mindösszesen 11 üres/betöltetlen álláshellyel rendelkezett, a következők szerint:

- családsegítő és gyermekjóléti központ: kettő fő,
- család és gyermekjóléti szolgálat: egy fő,
- családok átmeneti otthona: egy fő,
- időskorúak nappali ellátása: egy fő,
- hajléktalanok átmeneti ellátása: egy fő,
- hajléktalanok nappali ellátása: kettő fő,
- idősek átmeneti otthona: három fő.

Az üres álláshelyek megfelelő szakmai képzettséggel rendelkező személyek által történő betöltésének akadálya alapvetően az álláshirdetésekre, pályázati felhívásokra jelentkezők hiányával, illetve az egyes tevékenységekre jellemző, kedvezőtlen kereseti/javadalmazási helyzettel magyarázható.

4) A foglalkoztatotti jogviszony létesítésének, módosításának, megszüntetésének ellenőrzése

A köztisztviselői, közalkalmazotti, egyéb jogviszonyban foglalkoztatotti munkaviszony létesítésének ellenőrzése során megállapítottuk, hogy a besorolásokat, átsorolásokat, egyéb juttatásokat megalapozó dokumentumok teljes körűen rendelkezésre álltak.

A személyi anyagok megfeleltek a Kttv. és az Mt. előírásainak, tartalmazták mindazokat a dokumentumokat, amelyek megalapozták a munkavállaló felvételét, kinevezését, besorolását, annak változásait, a következők szerint (a felsorolás nem teljes körű):

- adatlap (a Kttv. és az Mt. előírásainak megfelelő tartalommal),
- kinevezés, munkaszerződés,
- átsorolások,
- jutalmak,
- munkaköri leírások,
- teljesítmény értékelés, minősítés,
- személyes okmányok (személyi igazolvány, lakcím kártya, oklevelek, bizonyítványok, tanúsítványok stb),
- önéletrajz,
- esküokmány,
- hatósági erkölcsi bizonyítvány, adatvédelmi tájékoztató,

A személyi dokumentumok szűrőpróbaszerű ellenőrzése során megállapítottuk, hogy a kinevezések, besorolások, átsorolások mind a Hivatal mind pedig az intézmények esetén alapvetően megfeleltek a Kttv, az Mt, illetve az ágazati jogszabályok előírásainak.

A Hivatal esetén hiányosságként állapítottuk meg, hogy új köztisztviselő felvétele, illetve kinevezése esetén, a felvétellel egyidőben alapilletmény eltérítésre is sor került, annak ellenére, hogy a Kttv. 234/A. §, illetve 133. § (3) bekezdés, valamint a szabályzat előírásai szerint illetmény eltérítésre a tárgyévvel megelőző év minősítése, ennek hiányában teljesítményértékelés alapján kerülhet sor.

Kttv. 234/A §: A képviselő-testület hivatalánál foglalkoztatott köztisztviselők alapilletmény-eltérítésére a 133. § (3) bekezdését kell alkalmazni azzal, hogy az eltérítés tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra állapítható meg. Az eltérítésről szóló döntést minden év március 31-éig kell meghozni.

133. § (3): A hivatali szerv vezetője – a (4) bekezdésben foglaltak kivételével – át nem ruházható hatáskörében, a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül a tárgyévvel megelőző év minősítése, ennek hiányában teljesítményértékelése alapján – ide nem értve, ha a kormánytisztviselő végleges áthelyezésére kerül sor – a tárgyévre vonatkozóan a kormánytisztviselő besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó alapilletményét – a hivatali szervezet vezetője esetében a kinevezésre jogosult – december 31-éig terjedő időszakra legfeljebb 50%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 20%-kal csökkentett mértékben állapíthatja meg.

Szabályzat VI. fejezet 2. pont (Az alapilletmény eltérítés). A jegyző át nem ruházható hatáskörben a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül az érintett személy tárgyévvel megelőző év szakmai munkájának értékelésétől függően a köztisztviselő besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó alapilletményét legfeljebb 50%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 20%-kal csökkentett mértékben állapíthatja meg.

A saját dolgozóval kötött megbízási szerződések tételes ellenőrzése során megállapítottuk, hogy nem minden esetben tettek eleget az Ávr. 51. § (2) bekezdésében foglalt előírásnak, mely szerint „a (megbízási) szerződésben ki kell kötni, hogy a díj kizárólag abban az esetben illeti meg a költségvetési szerv állományába tartozó személyt, ha a szerződésben rögzített feladat mellett a munkakörébe tartozó feladatainak is maradéktalanul eleget tett”.

Mind a Hivatal, mind az intézmények esetében a foglalkoztatottak rendelkeztek munkaköri leírással, ezek tartalmazták (a munkavállaló adatain túlmenően) az ellátandó feladatokat, a helyettesítés rendjét, az alá-, illetve fölérendeltségi viszonyokat, a felelősségi szabályokat. Hiányosságként állapítottuk meg, hogy a munkaköri leírások szükség szerinti módosítására nem minden esetben került sor.

5) A létszámváltozások (a fluktuáció) alakulása és hatása a feladatok ellátására.

A fluktuáció a szervezetből önként vagy kényszer hatása által távozott munkatársak pótlására felvett munkatársak százalékos arányát mutatja, az átlagos állományi létszámhoz képest, 12 hónapos időintervallumra vetítve. A HR szakmai köznyelvében használt fluktuációs ráta az adott időszakban kilépők arányát, azaz a kilépési forgalmat jelenti.

A Hivatalnál, valamint az intézményeknél a fluktuáció a 2024. évben a következők szerint alakult:

Megnevezés	Kilépők száma (fő)	Belépők száma (fő)	Átlagos állományi létszám (fő)	Fluktuáció (kilépési forgalom) $(4=1/3 * 100)(\%)$	Belépési forgalom $(5=2/3 * 100)$	Munkaerő forgalom $(6=(1+2)/3 * 100)$
0	1	2	3	4	5	6
Hivatal	18	18	111,4	16,16	16,16	32,3
Óvodák	2	12	87	2,30	13,79	16,09
Művelődési Központ	5	8	19,53	25,60	40,96	66,56
ÖSZSZ	29	28	116	25,00	24,14	49,14

A szakirodalom a fluktuáció (a kilépési forgalom) optimális mértékét 15%-ban jelöli meg. Az optimális értéket a fluktuáció a Hivatalnál, de különösen a Művelődési Központnál és az ÖSZSZ-nél jelentősen (utóbbi két intézmény esetén több, mint kétszeresen) meghaladja. Amennyiben az összevont munkaerő forgalmat vizsgáljuk, mind a Hivatalnál, mind az intézményeknél jelentős munkaerő változást tapasztalunk.

A fluktuáció, jelentős mértékének ellenére, az Önkormányzat és az intézmények kötelező és önként vállalt feladatai ellátását kedvezőtlenül nem befolyásolta, a közösségi feladatok ellátása folyamatos, zökkenőmentes volt.

6) A foglalkoztatottak díjazása, a humán erőforrás gazdálkodás pénzügyi, költségvetési értékelése

A köztisztviselő, közalkalmazottak, egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak díjazása alapvetően megfelelt a Kttv, a Kjt, az Mt, illetve a szakmai jogszabályok és a belső rendelkezések (alapvetően Képviselő-testületi döntések) előírásainak. Ezzel összefüggésben állapítottuk meg, hogy a Kttv. és a szabályzat előírásaival ellentétben a Hivatalnál a besorolással egyidőben is történt illetmény eltérítés (ennek részleteit a Jelentés 4. pontjában mutattuk be). A továbbiakban az illetmény eltérítések, pótlékok, személyi illetmények, megállapítása megfelelt a hatályos központi jogszabályok és a belső szabályzatok (szabályzat, kollektív szerződés, szervezeti és működési szabályzatok, házirendek) előírásainak.

A törvény szerint járó illetményeken túlmenően a köztisztviselő, közalkalmazottak, egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak további juttatásokban részesültek.

A szabályzat előírásai szerint a köztisztviselők részére a munkáltató illetmény eltérítést, személyi illetményt, illetménypótlékokat (egészségügyi kockázat miatti pótlék, idegennyelv tudási pótlék, helyettesítési pótlék, hűség jutalom), a Kttv-ben biztosított jubileumi jutalmat, végkielégítést, illetve további béren kívüli juttatásokat biztosít (cafeteria, munkaruha juttatás, munkába járással kapcsolatos költségtérítés, illetményelőleg, adómentes munkáltatói kölcsön, képzési, továbbképzési támogatás). A képzettségi pótlékot a szabályzat 2024. február 6-i módosításával 2024. január 1-i

hatállyal kivezették, 2024. június 1-i hatállyal bevezették a hűségjutalom rendszerét (a hűségjutalom a köztisztviselőnek a Hivatalnál eltöltött folyamatos munkaviszonya függvényében, 600 000 Ft-tól 1 500 000 Ft-ig terjedő összegben, egyszeri juttatásként adható). Jutalom nyújtására, teljesítményértékelés, illetve minősítés alapján, rendszerint évente kétszer alkalommal került sor (a köztisztviselők napján, illetve az év végén). Fentiekén túlmenően, a jegyző a polgármester jóváhagyásával a Hivatalnál minősítéssel, ennek hiányában teljesítményértékeléssel alátámasztott, kiemelkedő teljesítményt nyújtó köztisztviselőknek a Kttv-ben meghatározott illetményrendszerre vonatkozó szabályoktól eltérő személyi illetményt állapított meg (a 2024. évben a Hivatalnál 23 fő, a foglalkoztatottak 33,3%-a részesült személyi illetményben). A személyi juttatások teljesített kiadási előirányzatai a 2024. évben intézményenkénti, illetve jogcímenkénti/bérelemenkénti részletezésben a következők szerint alakultak:

adatok ezer Ft-ban

Megnevezés	Hivatal	Óvodák	Művelődési Ház	ÖSZSZ	Összesen
Költségvetési kiadások összesen	1 309 901	850 380	223 229	1 182 807	3 566 317
Szem. juttatás	925 248	605 977	127 091	846 099	2 504 415
Járulékok	131 718	87 830	16 866	118 947	355 361
Összesen	1 056 966	693 807	143 957	965 046	2 859 776
Részarány (%)	80,7	81,6	64,5	81,6	80,2
<i>Foglalkoztatottak szem. juttatásai, ebből:</i>	<i>897 133</i>	<i>605 574</i>	<i>121 408</i>	<i>834 782</i>	<i>2 458 897</i>
• törvény szerinti juttatás, munkabér	669 244	500 991	99 037	679 245	1 948 517
• céljuttatás, célprémium	133 814	43 340	11 710	35 357	224 221
• készenlét, ügyelet, helyettesítés	1 166	11 221	53	16 556	28 996
• végkielégítés	3 924	-	8 096	-	12 020
• jubileumi jutalom	13 492	6 574	-	19 157	39 223
• béren kívüli juttatások	45 427	34 292	-	46 070	125 789
• közlekedési. költségtérítés	2 475	906	99	3 174	6 654
• foglalkoztatottak egyéb juttatásai	27 591	8 250	2 413	35 223	73 477
<i>Külső személyi juttatások</i>	<i>28 115</i>	<i>403</i>	<i>5 683</i>	<i>11 317</i>	<i>45 518</i>

Forrás: gyűjtött adatok (költségvetési beszámolók (01-K1-K8. Költségvetési kiadások).

A fenti adatokból megállapítható, hogy a 2024. évben a Hivatal és az intézmények költségvetési kiadásainak meghatározó részét személyi juttatások és a kapcsolódó járulékok tették ki (a Művelődési Ház esetén a kisebb mértékű részarány az intézmény viszonylag alacsonyabb létszámával, illetve a rendezvények költségeivel hozható összefüggésbe).

A Képviselő-testület az éves költségvetési rendeletekben a Kttv-ben meghatározott köztisztviselői alapilletményt (2008. év óta változatlanul 38 650 Ft) jelentősen meghaladó alapilletményt állapított meg, ennek összege a 2024. évben 80 000 Ft volt. Ezen túlmenően a Képviselő-testület a 2024. évben az Önkormányzatnál, a Hivatalnál és az intézményeknél foglalkoztatottak részére a 2024. évben átlagosan 15%-os illetményemelést hagyott jóvá. Mindezek, illetve az ágazati (köznevelési, szociális) bérrendezések eredményeként a Hivatalnál és az intézményeknél foglalkoztatottak 2024. évi átlagos bruttó keresete 613 626 Ft volt, ami az országos bruttó átlagkereset 84,32%-át tette ki.

A Kttv-ben meghatározott legmagasabb fizetési fokozattal számolva a felsőfokú végzettséggel rendelkezők 231 900 Ft/hó, a középfokú végzettséggel rendelkezők 170 060 Ft/hó illetményben részesülhetnek, ami a 2024. évi garantált bérminimumot (326 000 Ft) sem éri el. Illetménykiegészítéssel számolva (középfokú végzettséggel rendelkezők esetén 20%, felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetén 30%) a bruttó illetmény 301 470 Ft, illetve 204 072 Ft, azaz az alapilletmény a garantált minimálbért ebben az esetben sem éri el.

A 2024. évben a Hivatalnál és az intézményekben foglalkoztatottak átlagkeresetét, amely tartalmazza a törvény szerint járó illetményekeken túlmenően valamennyi bérelemet (céljutalom, célprémium, készenlét, ügyelet, helyettesítés, végkielégítés, jubileumi jutalom, béren kívüli juttatások, közlekedési költségtérítés, foglalkoztatottak egyéb juttatásai) a következő táblázat szemlélteti.

Megnevezés	Foglalkoztatottak személyi juttatásai (ezer Ft)	Átlagos statisztikai állományi létszám (fő)	Bruttó átlagkereset (Ft/hó)
Hivatal	897 133	111,4	671 104
Óvodák	605 574	87	580 051
Művelődési Központ	121 408	19,53	518 041
ÖSZSZ	834 782	116	599 700
Összesen	2 458 897	333,93	613 626

7) A munkaidő és a szabadság szabályozásának, gyakorlatának ellenőrzése

A rendes munkaidőt a Hivatalnál a szabályzat, az intézményeknél az SZMSZ, illetve az éves munkatervük tartalmazták.

A belső szabályzatban meghatározott munkaidő végzését a Kttv. illetve az Mt. előírásai szerint nyilván kell tartani.

Kttv. 115. § (1) A munkáltató köteles nyilvántartani

- a rendes és rendkívüli munkaidő,
- a készenlét,
- a szabadság, valamint
- az egyéb munkaidő-kedvezmények időtartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

Mt. 134. § (1) A munkáltató nyilvántartja

- a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- a készenlét,
- a szabadság,
- a megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő- tartamát.

(2) A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

A munkaidő nyilvántartást mind az Önkormányzat, mind a Hivatal, mind pedig az intézmények vonatkozásában a Hivatal Humánpolitikai Csoportja vezette, a nyilvántartás pontos, naprakész, előírászerű volt.

A Kttv. és a szabályzat szerint a munkáltató köteles évente szabadságolási tervet készíteni.

Kttv. 103. § (1) A munkáltatói jogkör gyakorlója - a kormánytisztviselő igényének megismerése után - a tárgyévben február végéig köteles éves szabadságolási tervet (a továbbiakban: szabadságolási terv) készíteni a szabadságok tárgyévi ütemezéséről, s arról a kormánytisztviselőt tájékoztatja.

(2) A szabadság kiadásának időpontját - a kormánytisztviselő előzetes meghallgatása után - a szabadságolási terv alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg.

(5) A szabadságolási tervben foglaltaktól csak rendkívül indokolt esetben lehet eltérni és ebben az esetben a kormánytisztviselő - kivéve, ha az eltérésre a kormánytisztviselő kérelmére került sor - jogosult az ezzel összefüggésben felmerülő kára, költségei megtérítésére.

A Kttv. előírásainak megfelelően mind az Önkormányzatnál, mind a Hivatalnál, mind pedig az intézményeknél a 2024. évben elkészítették az éves szabadságolási tervet, a kapcsolódó nyilvántartásokat pontosan, naprakészen vezették.

8) A képzések, továbbképzések szabályozottságának, gyakorlatának ellenőrzése

A Hivatal, a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről szóló 273/2012. (IX. 28.) számú Kormányrendelet 8. § (1) bekezdésében, valamint a szabályzat II.23.1. pontjában foglaltaknak megfelelően elkészítette és a Nemzeti Közszerzői Egyetem megfelelő szervezetéhez továbbította

a 2024. évi éves szakképzési tervét.

Az Intézmények rendelkeztek ötéves, szakmai továbbképzési tervvel. A továbbképzési tervet éves bontásban, személyenkénti és képzésenkénti részletezésben is elkészítették. A képzési tervben előírt képzésekről név szerint nyilvántartást a Humánpolitikai Csoportnak a feladat ellátásával megbízott munkatársa pontosan, naprakészen vezette.

9) Köztisztviselők, közalkalmazottak béren kívüli juttatásainak értékelése

A Hivatalban és az intézményeknél béren kívüli juttatásként cafeteria juttatást biztosítottak, a hatályos jogszabályi előírások alapján, az éves költségvetési rendeletben meghatározott keret mértékéig (a cafeteria 2024. évben egységesen 400 000 Ft/év volt). A cafeteria juttatásokkal kapcsolatos eljárási rendet a Hivatalnál a szabályzatban, az intézményeknél önálló belső szabályzatban határozták meg. A juttatás biztosítása megfelelt a belső szabályzatban foglalt előírásoknak.

A munkaruha juttatás rendjét a Hivatal a szabályzatban, az intézmények munkaruha juttatási szabályzatban határozták meg. A szabályzatok megfelelt a hatályos központi jogszabályok előírásainak és a helyi sajátosságoknak (az Önkormányzat és Művelődési Központ munkaruha juttatást nem biztosít).

A munkaruha juttatást a belső ellenőrzés a 2023. évben önálló témaellenőrzés keretén belül vizsgálta, az ellenőrzés során tett javaslatok hasznosítására intézkedési terveket készítettek, az abban foglalt feladatok teljesítésére megfelelően intézkedtek.

Az Önkormányzat, a Hivatal és az intézmények további, szociális, egészségügyi, foglalkoztatás egészségügyi támogatásokat biztosít. (illetmény előleg, adómentes munkáltatói kölcsön, védő szemüveg biztosítása, munkába járás költségeinek térítése). A juttatások eljárási rendjét szabályzatban, illetve önálló szabályzatokban határozták meg. Az ellenőrzés során a szabályozással ellentétes gyakorlatot nem tártunk fel.

10) A teljesítményértékelés szabályozása és gyakorlata megfelelő volt-e

A teljesítményértékelés jogszabályi alapját a Kttv. 130. §-a, a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet, valamint a közszolgálati tisztviselők egyéni teljesítményértékeléséről szóló 10/2013 (VI. 30.) KIM rendelet (a továbbiakban: KIM rendelet). A teljesítményértékelést a Hivatalnál előírászerűen elvégezték.

A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) 98. § (3), 160.§ (7) bekezdéseinek rendelkezése alapján 2024. szeptember 1-jén megindult a pedagógusok teljesítményértékelési rendszere. A Púétv. 98. § (3) előírásának megfelelően a munkáltató minden évben köteles értékelni a pedagógus és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező noks (nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő) -munkakörben foglalkoztatott személy teljesítményét, gyakornok esetén a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni. A teljesítményértékelést írásba kell foglalni. A Púétv. 160. § (7) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a teljesítményértékelés színvonalát, a munkatelsítményt első alkalommal óvodában foglalkoztatott esetén a 2024. szeptember 1-je és 2025. június 30-a közötti időszakra vonatkozóan értékeli. A teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal 2025. szeptember 1-jével állapíthat meg a 98. § (3) bekezdésében meghatározottak szerint módosított illetményt. A fentieknek megfelelő teljesítményértékelés az óvodáknál folyamatban van.

11) A belső kontrollrendszer, a folyamatba épített, előzetes és utólagos vezetői ellenőrzés kialakításának és működtetésének ellenőrzése

A belső kontrollrendszer kialakítására és működtetésére a jegyző megfelelően intézkedett. A Hivatal integrált kockázatkezelési szabályzata, a szervezeti integritást sértő események kezelése rendje, az ellenőrzési nyomvonal, a belső kontrollrendszer szabályzat, illetve a gazdálkodási szabályzat hatálya kiterjesztésre került az intézményekre és a nemzetiségi önkormányzatokra, ennek

tényét az intézményvezetők és a nemzetiségi önkormányzatok elnökei aláírásukkal igazolták.

A belső ellenőrzést a megbízási jogviszonyban foglalkoztatott, megfelelő szakmai képzettséggel és gyakorlattal rendelkező belső ellenőr látja el, a Képviselő-testület, az intézményvezetők és a nemzetiségi önkormányzatok elnökei által jóváhagyott éves belső ellenőrzési terv alapján.

Évente elvégezték az integrált kockázatkezelést, ennek során a belső szabályzatban meghatározott kockázati tűréshatárt meghaladó kockázatokat, illetve a szervezeti integritást sértő eseményeket nem tártak fel.

A költségvetésben jóváhagyott illetmény előirányzatok felhasználása során a folyamatba épített, előzetes és utólagos ellenőrzés rendszerének működése kiváló volt. A köztisztviselők, közalkalmazottak, egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak besorolásainak, a besorolások módosításának, a béren kívüli juttatásoknak a pénzügyi ellenjegyzését a Hivatal Pénzügyi Osztályának vezetője hiánytalanul elvégezte.

III. Összefoglaló értékelés, javaslatok

A humán erőforrással való gazdálkodással kapcsolatos feladatokat az Önkormányzat, valamint az általa irányított költségvetési szervek/intézmények vonatkozásában az Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal (a továbbiakban: Hivatal) Humánpolitikai Csoportja látja el. Az intézmények vonatkozásában a feladatok ellátására az intézményvezetők közvetlen bevonásával kerül sor (az együttműködés részletes szabályait a Hivatal és az intézmények közötti, a munkamegosztás és felelősségvállalás megosztásáról szóló megállapodás tartalmazza).

A Hivatal rendelkezik egységes közszolgálati szabályzattal. Az Önkormányzat által irányított költségvetési szervek/intézmények (a továbbiakban: intézmények) humán erőforrással való gazdálkodásnak szabályait az intézmények belső szabályzatai (különösen a szervezeti és működési szabályzat, cafeteria szabályzat, munkaruha juttatási szabályzat) tartalmazzák. Az Önkormányzati Szociális Szolgálat munkaerő gazdálkodásának szabályait Kollektív Szerződésben határozták meg.

A Hivatal szabályzata nem mindenben felel meg a Kttv. előírásainak (a személyi illetmények megállapítása során nem írták elő a polgármester jóváhagyásának kötelezettségét, a helyettesítési díj megállapítása nem felelt meg a Kttv. előírásainak). A nem megfelelő szabályozás ellenére, a gyakorlatban a személyi illetményeket a Kttv. előírásainak megfelelően a polgármester minden esetben jóváhagyta, illetve a helyettesítési díjak megállapítása során a Kttv. előírásainak megfelelően jártak el.

A létszám- és illetmény/bér tervezése megfelelő, kellően részletezett volt. Az illetmény, illetve bér előirányzatok tervezésére a Hivatal szervezeti egységeinek vezetői, illetve az intézményvezetők bevonásával került sor.

A tervezést megelőzően a jegyző részletes, a személyi juttatásokra is kiterjedő tervezési útmutatót adott ki. A jegyző és az intézményvezetők az Ávr 27. § (1) bekezdésében előírt egyeztetést elvégezték.

A köztisztviselői, illetve egyéb jogviszonyok létesítése, besorolások, annak változásai megfelelően dokumentáltak. Az egyes személyügyi dokumentációk teljes körűek, megfelelnek a Kttv., az Mt., illetve az ágazati jogszabályok előírásainak. Hiányosságként állapítottuk meg, hogy a köztisztviselői jogviszony létesítése során a Kttv. előírásaival ellentétben, a kinevezéssel egyidőben illetmény eltérítést alkalmaztak, valamint hogy az Ávr. előírásaival ellentétben, a saját dolgozóval kötött megbízási szerződésekben nem minden esetben kötötték ki, hogy a szerződésben meghatározott díj kifizetésére csak abban az esetben kerülhet sor, ha az érintett dolgozó a munkaköri leírásában meghatározott feladatokat teljes körűen teljesítette.

A Képviselő-testület által meghatározott alapilletmény (2024. évben 80 000 Ft), az ágazati (köznevelési, szociális) bérrendezés, a jutalmak, célprémiumok, illetmény eltérítések, béren kívüli juttatások, valamint az éves béremelések (a 2024.évben 15%) eredményeként a Hivatalnál és az

intézményeknél foglalkoztatottak átlagkereset a 2024. évben az országos bruttó átlagkereset 84,32%-át érte el.

A létszámváltozás az Önkormányzatnál, a Hivatalnál, illetve az intézményeknél jelentősnek minősíthető, azonban nem képezte akadályát a hatékony, szabályszerű feladatellátásnak.

A munkaidő és a szabadság szabályozottsága, nyilvántartása megfelelő volt. Hiányosságként állapítottuk meg, hogy a munkaköri leírások aktualizálására nem minden esetben került sor.

A képzések, továbbképzések szabályozására a Hivatalnál és az intézményeknél megfelelően intézkedtek, a szakmai előírásoknak megfelelő képzések, továbbképzések rendszerét kialakították, a kapcsolódó nyilvántartásokat pontosan, naprakészen vezették.

A teljesítményértékelés rendszerét (feladatok, célkitűzések meghatározása, a teljesítmény értékelése, minősítés) mind a Hivatalnál, mind az intézményeknél működtették.

A belső kontrollrendszer kialakítása és működtetése megfelelő volt, a kinevezések, besorolások pénzügyi ellenjegyzését az arra jogosult köztisztviselő hiánytalanul elvégezte. A jegyző és az intézményvezetők a Bkr. által előírt továbbképzési kötelezettséget rendszeresen teljesítették.

Az ellenőrzés során feltárt hiányosságok felszámolására a jegyző részére a következő intézkedések meghozatalát kezdeményezem:

1. Intézkedjen az egységes közszolgálati szabályzat felülvizsgálatára, korrekciójára (a személyi illetményekkel, illetve a helyettesítési díjakkal kapcsolatos előírások pontosítására).
2. Intézkedjen a munkaköri leírások aktualizálására.
3. Az illetmény eltérítések megállapítása során a Kttv. 133. § (3) bekezdése, illetve 234/A. § előírásainak megfelelően járjanak el.
4. Intézkedjen, hogy a saját dolgozóval kötött megbízási szerződésében, az Ávr. 51. § (2) bekezdésében foglalt előírásoknak megfelelően járjanak el (a megbízási szerződésben ki kell kötni, hogy a díj kizárólag abban az esetben illeti meg a költségvetési szerv állományába tartozó személyt, ha a szerződésben rögzített feladat mellett a munkakörébe tartozó feladatainak is maradéktalanul eleget tett).
5. A költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII. 31.) számú Kormányrendelet 45. § (3) bekezdésében foglaltaknak megfelelően az ellenőrzési jelentés kézhezvételétől számított nyolc napon belül készítsen határidőket és felelősöket tartalmazó intézkedési tervet a feltárt hiányosságok felszámolására. Az intézkedési terv egy példányát – a Bkr. 45. § (3) bekezdésében foglalt előírásoknak megfelelően – meg kell küldeni a belső ellenőrzési vezetői feladatokat is ellátó belső ellenőr részére (elektronikusan vagy postai úton, a 2543 Süttő, Szabadság u. 18. címre). A Bkr. 46. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően az intézkedési tervben meghatározott feladatok végrehajtásáról az intézkedési tervben meghatározott legutolsó határidő lejártát követő 8 napon belül a belső ellenőrzési vezetőt tájékoztatni kell. A tájékoztatás tartalmazza a megtett intézkedés rövid leírását, a végre nem hajtott intézkedéseket, azok okát.

Oroszlány, 2025. július ...


.....
György Árpád
Belső ellenőr

TELJESSÉGI NYILATKOZAT

A 2025. június 23-július 9. időszakban került sor Oroszlány Város Önkormányzatánál, valamint az irányítása alá tartozó költségvetési szerveknél/intézményeknél a humán erőforrással való gazdálkodásának ellenőrzésére.

Büntetőjogi felelősségem tudatában kijelentem, hogy az ellenőrzött feladattal összefüggő, felelősségi körömbe tartozó valamennyi dokumentumot, okmányt, illetve az ellenőrzéshez szükséges információt hiánytalanul az ellenőrzést végző belső ellenőr rendelkezésére bocsátottam.

Kijelentem továbbá, hogy az átadott, illetve bemutatott dokumentumok, adatok, információk a valóságnak megfelelnek, nem manipuláltak.

Jelen nyilatkozat kiadására a belső ellenőr kérésére került sor, a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII. 31.). sz. Kormányrendelet 36. § bekezdése előírásai alapján.

Oroszlány, 2025. július 9.



Dr. Tomayer Tamás

Jegyző

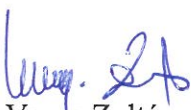
Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal



Erediné Rózsa Gyöngyi

Csoportvezető

Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal Humánpolitikai Csoport



Varga Zoltán

Irodavezető

Oroszlányi Közös Önkormányzati Hivatal Pénzügyi Iroda

ZÁRADÉK

A jelentés egy példányát átvettem. Tudomásul veszem, hogy a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII. 31.) számú kormányrendelet 42. § (2) bekezdése alapján **a kézhezvételtől számított 8 munkanapon belül észrevételt tehetek.** Tudomásul veszem, hogy az észrevételre biztosított határidő elmulasztása a jelentésben foglaltakkal való egyetértésnek minősül.

A jelentésben foglalt megállapításokhoz észrevételt teszek/észrevételt nem teszek*.

Oroszlány, 2025. július ^{9.}.....


.....
Dr. Tomayer Tamás
Jegyző


*A megfelelő rész aláhúzendó

TELJESÍTÉS IGAZOLÁS

Alulírott Dr. Tomayer Tamás Oroszlány Város jegyzője igazolom, hogy a 2-BELL/9-1/2024. számú megbízólevélben foglalt belső ellenőrzési feladatokat György Árpád belső ellenőr hiánytalanul teljesítette.

A BTESA 0037126 számú számla kifizetésének jogosságát, összecszerűségét, az abban foglalt feladatok teljesítését az Államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról szóló 368/ 2011. (XII. 31.) számú kormányrendelet 57. § (1) bekezdése előírásainak megfelelően igazolom.

Oroszlány, 2025. július 9....


.....
Dr. Tomayer Tamás
Jegyző 

