

RENDÉSZETI ÉLETPÁLYA-MODELL

2011.

A közigazgatás átfogó fejlesztését célzó Magyar Zoltán Terv a „jó állam” eszményét tűzi ki célul, amelynek ismérve, hogy erős, kiegyensúlyozott és hatékony legyen.

A megújuló közigazgatás prioritása a versenyképes közszolgálat megteremtése, amely a társadalmi megbecsülés és bizalom erősítéséhez is hozzájárul. A jól működő állam értékeinek, a közjó érdekének szolgálata, a közszolgálati alkalmazottak elkötelezettségén, hivatástudatán alapul.

Az állam a közszolgálat részének tekintett rendészeti szervek hivatásos állományától, tántoríthatatlan hűséget, bátor helytállást követel. A fegyveres szervek hivatásos állománya tekintetében erőteljes társadalmi érdek fűződik egy értéket hordozó, tudatos kiválasztással működtetett, szakmailag felkészült, stabil testület iránt. A hivatásos állomány nagyobb áldozatvállalással járó különleges közszolgálatot teljesít, ezért az azzal arányban álló erkölcsi és anyagi megbecsülése indokol.

A rendészeti életpálya-modell zsinórmértéke a kiszámítható, teljesítményelvű, karrierrendszerű, az állami gondoskodást kiemelten kezelő pályáiv, mely magában foglalja a belépéstől a pályafutás lezárulásáig tartó életút valamennyi elemét úgy, hogy növeli a rendészeti pálya vonzerejét, a rendvédelmi szervek állománymegtartó képességét, ösztönöz az előmenetelre, kialakítja és biztosítja az állomány pályán tartásának, az aktív szolgálati jogviszony fenntartásának eszközrendszerét.

Az új életpálya-modell az illetmény és előmeneteli rendszer átalakítása, a képzési szerkezet megváltoztatása, a munkakör-családok kialakítása az új munka és teljesítményértékelési rendszer kialakítása mellett egyes területeken kijelöli közszolgálat más területeire vonatkozó életpályákkal közös kapcsolódási pontokat, elősegítve ezzel a hivatásos életútról a közigazgatás más területeire történő átlépés lehetőségét.

Az új rendészeti életpálya-modell megvalósítása révén az egyéni életpályák és karrierutak tervezhetően építhetők fel, amelynek köszönhetően a hivatásos állomány szakmai és erkölcsi tekintélye erősödhet, megbecsülése nőhet, ezáltal a szolgálati életutak valódi karriertartalommal tölthetők meg.

A rendészeti életpálya-modell a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (Hszt.) hatálya alá tartozó szervek hivatásos állományának ad jövőképet, határozza meg az elérni kívánt viszonyokat, függetlenül attól, hogy mely ágazati miniszter irányítása alatt állnak.

A hivatásos életpálya modelljének kialakításakor az alábbi területeket és célokat kell számba venni:

1. Meg kell határozni, hogy melyek azok a hivatás etikai normák, amelyek vezérfonalként a hivatásos életpálya valamennyi szakaszában iránytűül kell szolgálni a cselekedet, az elhatározások, döntések meghozatalában, a másokhoz való viszony kialakításában. Meg kell határozni, hogy ezek érvényesülését hogyan segítsük elő.
2. A szolgálai beosztások, munkakörök tartalmi értékelésével ki kell alakítani azokat munkakör-családokat és csoportokat, amelyek segítségével a jelenleginél ösztönzőbb, hatékonyabb és áttekinthetőbb illetmény és előmeneteli rendszer alakítható ki.
3. A meglévő illetmény és előmeneteli rendszer átalakításával elő kell segíteni a hatékonyabb és hatásosabb munkavégzést, az egyéni karrier ambíciók kiteljesedését, A képességeken, tudáson és tapasztalaton alapuló előmenetelt, illetve munkateljesítménnyel összhangban levő, a tisztas megélhetést biztosító bérezés kialakítását.
4. A hivatásos pályára kerülés és az életpálya során történő pályamódosítások előmenetelhez kapcsolódó kiválasztási folyamatoknak (elvek és módszerek, technikák) biztosítani kell a megfelelő létszámról és szaktudásról (felkészültségről) a fegyveres szervek számára.
5. A meglévő képzési és vizsgarendszer átalakításával és fejlesztésével biztosítani kell, hogy a szerves részévé váljon a karrierrendszernek, egyaránt szolgálja vertikális (felmenő) és horizontális (szakmai) karrier ív megvalósulását.
6. Meg kell valósítani az egyéni és szervezeti munkateljesítmények értékelését, valamint a hivatásos állományú fejlesztését szolgáló, átfogó, komplex értékelési rendet és módszereket. A munkateljesítmény értéke az illetménnyel, a fejlesztési célú értékelésnek előmeneteli rendszerrel szoros kapcsolatban kell állnia.
7. A megváltozó nyugdíj szabályokra tekintettel ki kell dolgozni azokat az életpálya elemeket, utakat, amelyek lehetőséget adnak az öregségi nyugdíj korhatárig a hosszabb szolgálati múlttal rendelkező, de a szolgálat „fő sodor vonalából”, alkalmassági vagy más, önhibán kívüli okból kikerülő hivatásos állományúak méltányos továbbfoglalkoztatására a fegyveres szervben belül vagy közszolgálat más területein.
8. Meg kell határozni és folyamatosan biztosítani kell azokat a juttatásokat, támogatásokat, jóléti szolgáltatásokat, amelyeket az állam vagy közvetlenül a fegyveres szerv nyújthat a hivatásos állományú és hozzátartozó számára, s amelyek révén erősödhet szociális biztonságérzet és a hivatásos szolgálat iránti elkötelezettség.

Összességében az életpálya-modellnek alapvetően két fő célt kell szolgálnia:

1. A teljes életpályára kiterjedő kiszámítható és vonzó, a szervezethez tartozást, a lojalitást erősítő, hosszú szolgálatvállalásra ösztönző életutat mutasson a személyi állomány számára

2. A szervezet számára kellő mennyiségű és felkészültségű, munkára motivált állomány álljon rendelkezésre, amely révén a szakmai feladatok eredményes és hatékony végrehajtása biztosítható.

I. Hivatásetikai normák

A társadalom – funkciójukból, feladatrendszerükből adódóan indokoltan – az átlagosnál magasabb szintű erkölcsi elvárásokat támaszt a közszolgálatban állókkal szemben. A hivatásos jogviszonyban álló személyek különleges közszolgálatot látnak el, akiknek tevékenységét elsősorban jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszközök határozzák meg. Azért, hogy az érintettek – minden vonatkozásban – eleget tudjanak tenni a társadalom által támasztott követelményeknek, valamint hivatásuk jó színvonalú teljesítésének, meg kell határozni a rájuk vonatkozó, illetve az általuk követendő etikai alapelveket.

A közszolgálatot teljesítők tekintetében – jogállástól, szakmai területtől függetlenül érvényesülnie kell az alábbi elveknek:

1. A hűség és elkötelezettség
2. A gondos jogszolgáltatás
3. A méltóság és tisztesség
4. Az előítélet-mentesség
5. A pártatlanság
6. A politikai semlegesség
7. A szakszerűség
8. Az együttműködés
9. Az arányosság

A vezetőkkel szemben támasztott további alapelvek:

1. A példamutatás
2. A szakmai követelmények feltétlen érvényesítése
3. A részrehajlás nélküli és feltétlen számonkérési kötelezettség

A Hszt. hatálya alá tartozó fegyveres szervek hivatásos állományú tagjaival szemben további etikai normaként kell megfogalmazni:

1. Az erős hivatás- és összetartozás tudatot, a bajtársiasságot
2. A munkaadó és a munkatársak iránti lojalitást és felelősséget
3. Az átláthatóságot a szolgálatban és a magánéletben
4. A tisztességet, megbízhatóságot, emberséget

5. A magas színvonalú, hatékony, egyén-központú szolgáltatást
6. Az emberi méltóság tiszteletben tartását, a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, az erőszak törvényes cél elérése érdekében történő jogszerű alkalmazását
7. Példamutató magatartást és megjelenést a munkavégzés során és a magánéletben

A hivatásos szolgálat etikai alapelveinek legfontosabb részeit a Hszt-ben, illetve a szervek szolgálati szabályzataiban megfelelő szinten, normaszerűen meg kell jeleníteni, különösen azokat, amelyek a szolgálat ellátásával kapcsolatosak össze. Emellett az etikai szabályrendszer a – személyi állomány képviselőivel közösen kialakított - egységes rendészeti etikai kódexében kerülne rögzítésre. Ezt alapul vételével kerülhetnek kidolgozásra rendvédelmi ágazatonként, vagy fegyveres szervenként - a többlet, illetve speciális szabályokat tartalmazó – szervezeti etikai kódexek.

II. Munkaköri specifikáció

Az új rendészeti életpálya-modell vezérlő elve az egyén törekvése és a szervezeti lehetőségek közötti harmónia megteremtése. Ez kettős feltételrendszert jelent.

Kötelezi egyrészt a szervezetet arra, hogy olyan belső rendszert működtessen, amely mind funkciójában, mind szervezési szintjeiben és munkaköreiben átlátható, teljesítményelvű és értékmeghatározott, ugyanakkor lehetővé teszi az egyén számára, hogy kompetenciáival szinkronban lévő önfejlesztő, saját karrierjét építő törekvéseit, tényleges versenyben valósíthassa meg.

A társadalom számára akkor a legértékesebb a hivatásos állományú tevékenysége, ha azt a lehető legnagyobb felkészültséggel, szakszerűen, elhivatottan, mindenkor a közösség érdekében végzi. E követelmények teljesülését azonban csak akkor tudjuk elismerni, ha mérni is képesek vagyunk ezeket. Ezt célozza a teljesítmények mérésének és elismerésének rendszere.

A megújuló közszolgálati rendszer egyik legfontosabb változása, hogy szakítani kíván az ellátott feladat értékét, a viselt felelősség súlyát és végzett munkateljesítmény értékelést figyelmen kívül hagyó, álságos egyenlőséget kifejező jelenlegi előmeneteli és illetményrendszerrel és közszolga mind e körülményektől független folyamatos és garantált előmenetelét biztosító pályáívvvel. Az új rendszer középpontjában az ellátott munkakör értéke és azt megvalósító közszolga teljesítménye áll.

A rendészeti életpálya jelenlegi rendszere sok tekintetben utal a munkakörök különböző értékszintjére a besorolási osztályok és beosztási kategóriák meghatározásával. A rendszer azonban nem képes az ellátott munkakörök valódi értékszintjének és az azt megvalósítani képes munkaerővel szembeni igények meghatározására, nem képes bemutatni azt a pályáívet,

amely révén valódi karrierkép rajzolódik ki a pályára lépő hivatásos számára. Különösen hiányzik belőle a horizontális szakmai pályáív felvázolása, amelyre a rendészeti szervek szakmai és szervezeti sajátosságai miatt elengedhetetlen szükség van.

A rendészeti életpályamodellben a munkakörök érték alapú csoportosítása három kérdéssel modellezhető:

Milyen képzettség, elegendő tudás kell a munkakör ellátásához?

Milyen tapasztalat meglétét igényli a munkakör ellátása.

Milyen képességek, kompetenciák kellenek a munkakör ellátásához?

A jelenlegi, tradicionális életpálya-modellben kialakított beosztási és rendfokozati szerkezet a hivatásos szolgálat vertikális karrierívét jeleníti meg, és csak nagyon korlátozottan ismeri el az azonos beosztáson belüli mélyebb szakirányú ismereteket és a tapasztalatot, és azt az igényt, hogy a hivatásos állományú ezekre épített minőségi munkája alapján részesüljön magasabb illetményben. Ezt az ún. „horizontális” karrier elemet kell, hogy kiszolgálja a magasabb szakirányú végzettség, és a munkavégzés minőségének elismerése. Nem vitás, hogy a horizontális fejlődést eddig a szervezetek csak az érdekeiknek megfelelő mértékig preferálták. Ezen a szemléleten kell rést törni azzal a technikai megoldással, hogy ún. önkéntességi kvóták bevezetésével olyan szakirányú ismeretszerzést teszünk lehetővé, amely egyúttal megteremti a vertikális mozgás lehetőségét is. Az önkéntesség e vonatkozásban annyit jelent, hogy bizonyos számú jelentkező a munkáltató kezdeményezése nélkül is, versenyvizsga sikeres teljesítésével, részt vehet magasabb beosztás betöltésére is jogosító szakirányú szakmai képzésben.

Általánosságban is megállapítható, hogy míg a korábbi rendszerek elsősorban az állami végzettség szintjei szerint szelektáltak, addig az új életpályamodell egyenrangú besorolási szempontként kezeli a szakirányú szakmai végzettséget.

Tehát: olyan életpálya bejárhatóságát kell biztosítani a szervezetnek, amely életpálya, a hivatásos állományú szándékait és a szervezet igényeit egymással összhangban képes kiszolgálni, akár a vertikális, akár a horizontális utat preferálja a jelölt, vagy a munkáltató.

1. Rendfokozat és az előmenetel.

Az új életpálya-modell keretében kialakítandó munkaköri és előmeneteli rendszerben a rendfokozat szerepe háttérbe szorul. Megszűnik a soron történő előléptetés jelenlegi rendszere, a „rang” alapvetően a betöltött munkakörhöz kötődik, amelynek besorolása viszont a befektetett tudást és elsajátított képességet, tapasztalatot, értéket fejez ki. Ennek megfelelően a szakmai tudás megszerzése és a beosztásban, rangban való előmenetel is a moduláris képzésre alapozódik.

2. Munkaköri osztály, Rangosztály, Munkaköri csoportok

A képzési szerkezetet úgy célszerű átalakítani, hogy az egymásra épülő oktatási formák kizárják az ismétlődő képzési tartalmakat, legyenek kompetencia alapú moduláris szerkezetűek. A követelmény modulokat úgy kell kialakítani, hogy ezek egyúttal karrier-modulként is szolgáljanak. Legyenek összrendészeti szemléletűek, rész-moduljaik tegyék lehetővé jelentős képzési kötelezettség nélkül is a szervezetek közötti átjárhatóságot. A moduláris szerkezet, kombinálva a felnőttképzés keretében végzett szakképzés lehetőségével, biztosítson munkavállalásra jogosító olyan egymásra épülő rész-szakképzettségeket, amelyek együttesen biztosítanak teljes körű szakképzettséget.

Az új életpálya modellben a rendfokozatok elveszítik eddigi tartalmukat azzal, hogy az adott beosztási csoport megnevezésére használjuk. A munkaköri (beosztási) csoportok jellemzően azokat a munkaköröket összesítik, amelyek azonos szintű szakirányú szakmai végzettségekkel tölthetők be.

Az azonos szintű állami és szakmai végzettséghez kötött beosztási csoportok rangosztályokká (munkaköri osztályokká) szerveződnek. A munkaköri osztályok, elnevezésükben igazodnak a történelmileg kialakult állománykategóriák és rendfokozatok elnevezéséhez.

A közszolgálati életpályamodellben meghatározott munkaköri-család fogalmat tehát a rangosztály (munkaköri osztály) fogalmának feleltethetjük meg. A sajátos rendészeti nyelvezet alapján a rangosztályok elnevezései igazodnak a hagyományos beosztási kategóriák elnevezéséhez és/vagy az egyes rendfokozatok elnevezéséhez. A rendfokozat szó így kiüresedik (szimbólummá válik), mivel az előlépés fogalma a jövőben nem a következő rendfokozat elérését, hanem a magasabb rangosztályba vagy munkaköri csoportba történő kinevezést jelenti majd. A magasabb beosztási csoportba történő kinevezés alapfeltétele a magasabb beosztáshoz meghatározott szakirányú állami és/vagy szakmai végzettségek megszerzése.

Egyes rangosztályok esetében, a rangosztályon belüli munkaköri csoport-szintek közötti előresorolás feltétele lehet az előírt rendészeti szaktanfolyamok elvégzése, illetve a kötelező továbbképzési rendszerben mutatott aktivitás és eredményesség is.

A moduláris, kompetencia alapú, egységes rendészeti képzési szerkezet új eleme a rész-szakképesítések bevezetése. A szakképzési rendszer keretében megszerezhető rész-szakképzések – az európai uniós szabályozásnak megfelelően – munkavégzésre jogosítanak.

Annak érdekében, hogy a kialakult rendfokozati viszonyok megfeleltetése az új rangosztályszerkezettel a lehető legkisebb súrlódással járjon, a rész-szakképesítéssel rendelkezők rangosztályát létre kell hozni. A jelenlegi szolgálati törvény még tartalmazza a tisztesi rendfokozatokat, azonban ténylegesen ezekben a rendfokozatokba nem neveznek ki senkit. Így lehetőség van a tisztesi rangosztály újólagos bevezetésére és ennek segítségével az

eddig tiszthelyettesinek és zászlósainak nevezett kategóriákkal együtt egy teljes ívű végrehajtott karrier-pálya kiépítésére.

3. A pályaív

A pályaív az adott szervezetnél elérhető vertikális és horizontális előmenetel bemutatása. Az alábbi rendőrségi pályaívet kell leképezni a többi fegyveres szerv tekintetében is, azzal, hogy a moduláris képzési rendszer sajátosságai mellett a beosztás megfeleltetésnek is eleget kell tenni.

Rendőrségi pályaív

Rangosztály	Rendfokozati megfeleltetés (rangsoport)	beosztási szint	képesítési követelmény
alapfokozatú rendőr	rendőr	<i>gyakorló rendőr</i>	3 hónapos alapkiképzésben vesz részt vagy elvégezte az első modul teljesítéséig
	őrvezető	<i>őr-járőrtárs I.</i>	első modult elvégezte
	tizedes	<i>őr-járőrtárs II.</i> (csapatszolgálati járőrtárs)	második modult elvégezte
	szakaszvezető	<i>járőr</i>	harmadik modult elvégezte
rendmester	őrmester	<i>járőrvezető I., nyomozó I.</i>	negyedik modult elvégzett középfokú állami szakmai képesítéssel rendelkező
	törzsőrmester	<i>járőrvezető II., nyomozó II.</i>	középfokú szakképzettség (rendőr) mellett az előírt szintű többlet-képzést teljesítette
		<i>váltásparancsnok, nyomozó III</i>	középfokú szakképzettség (rendőr) mellett az előírt szintű többletképzést teljesítette
	főtörzsőrmester	<i>körzeti megbízott, ügyeletes, főnyomozó I.</i>	középfokú szakmai végzettség mellé „emelt szintű” szakmai végzettséget

	zászlós		szerez (ráépülés)
	főtörzszászlós	alparancsnok(csoportvez, alovezh), főnyomozó II.	az előző szintet meghaladó többletképzést teljesítette, vagy rendészeti szervező szakirányú felsőfokú végzettséggel
felügyelő	hadnagy	helyi szintű osztályvezető-h, főnyomozó III.	NKE, vagy állami felsőfokú végzettséggel és rendészeti szervező szakirányú felsőfokú szakképesítéssel
		helyi szintű osztályvezető, nyomozó csoportvezető, szaknyomozó	állami felsőfokú végzettség és rendészeti szervező szakirányú felsőfokú szakképesítés mellett az előírt szintű szakirányú többletképzést teljesítette
	főhadnagy	helyi szintű osztályvezető, nyomozó csoportvezető, szaknyomozó területi szerv főnyomozó	az előzőeken túl rendészeti szakvizsgával rendelkezik
főfelügyelő	százados	helyi szintű osztályvezető, kiemelt szaknyomozó, nyomozó csoportvezető területi szerv főnyomozó,	felsőfokú állami és szakmai végzettséggel, rendészeti szakvizsgával rendelkezik
		helyi szerv vezetőjének helyettese, területi szerv szaknyomozó, nyomozó csoportvezető, osztályvezető-helyettes központi szerv ügyintéző	felsőfokú állami és szakirányú szakmai végzettséggel, valamint rendészeti szakvizsgával rendelkezik és az előírt szintű szakirányú és vezetői képzést teljesítette
tanácsos	őrnagy	területi szerv osztályvezetője központi szerv ügyintéző, csoportvezető	felsőfokú állami (MSc) és felsőfokú szakirányú szakmai végzettség, valamint a rendészeti szakvizsga mellé vezetőképző teljesítése
főtanácsos	alezredes	területi szerv főosztályvezető-helyettes központi szerv osztályvezető	felsőfokú állami (MSc) és felsőfokú szakirányú szakmai végzettség mellett mestervezető-képző teljesítése

vezető főtanácsos	ezredes	<i>központi szerv főosztályvezető,</i>	az előzőeken túl az előírt szintű szakirányú többletképzést (továbbképzést) teljesítette
parancsnok I. (városi kapitány)	őrnagy	helyi szerv vezetője	legalább a tanácsosi képesítési követelménynek megfelel
parancsnok II. (megyei főkapitány)	ezredes	területi (megyei) szerv vezetője	legalább a főtanácsosi képesítési követelményeknek megfelel
parancsnok III. (országos főkapitány helyettes)	tábornok	országos pkh	központi szerv főosztályvezetői képesítési követelményt teljesítette
parancsnok IV. (országos főkapitány)	tábornok	országos pk	központi szerv főosztályvezetői képesítési követelményt teljesítette

4. A pályáiv megalapozása:

Belépés érettségizettek számára

- A) A 18-22 éves érettségizett jelentkező az előírt ellenőrzéseket és felvételi eljárásokat követően megkezdi tanulmányait a Rendészeti Szakközépiskola és Szakiskola szakközépiskolai tagozatán. Ez a 4 modulból építkező ciklus nappali, a modulokat egymás után, folyamatosan teljesítendő képzést jelent. A képzés a szakképesítés megszerzésével fejeződik be. A járőrvezetői szakképesítés a rendmesteri rangosztály őrmesteri rangcsoportjába történő kinevezést tesz lehetővé.
- B) A 22 év feletti érettségizett jelentkező rész-szakképesítő képzésre jelentkezik. (Korlátozott számú, hátrányos helyzetű pályázó esetében érettségi nélkül, de minimum szakképesítés birtokában is lehetséges a bemenet. Az így felvehetőek száma limitált, jogszabályban meghatározott, felvétel csak pályázat útján lehetséges. Számukra párhuzamos képzési lehetőség biztosításával érettségire történő felkészítés is történik. Az érettségi vizsgát három éven belül le kell tenniük. Amennyiben rendelkeznek érettségi vizsgával, megnyílik előttük a további rész-szakképesítések, illetve szakképesítések megszerzésének lehetősége.)

BA) Érettségi hiányában csak az 1-3 modulok és a speciális tanfolyami modulok teljesítése lehetséges. Az 1. számú ún. „alapozó” modul teljesítését követően a szakiskolai hallgató, szolgálat ellátásra jogosító próbaidős hivatásos állományba

kerül kinevezésre, a tisztési rangosztályba. A meghatározott munkakörben mindaddig teljesíti a szolgálatát, amíg az érettségi megszerzésével jogosulttá nem válik további modulok teljesítésére és a szakképesítés megszerzésére. Egyébként az előmenetele csak a rangosztályon belüli fizetési fokozatok tekintetében lehetséges. Az érettségi nélküli hivatásos állományú is elvégezheti azokat a speciális szaktanfolyamokat, amelyek munkaköre ellátásához szükségesek (pl. kutyavezető, lovas, speciális fegyverkezelői, stb.)

BB) Érettségi birtokában a tanuló képzési modul-folyamata megegyezik a szakközépiskolai tanulóéval, de a rész-szakképesítések birtokában megkezdhető a tényleges szolgálat. Felnőttképzési szerződés rész-szakképesítés (modulok) teljesítésére is köthető. A fenntartó legfeljebb 2 évig szakíthatja meg a 4 modulra szerződött felnőttképzési folyamatot. Ezt követően biztosítania kell a tanulónak a képzési folyamatba történő visszacsatlakozását, egészen a szakképesítés megszerzéséig. Közös megegyezéssel a képzési folyamat az 1. és 2. modul teljesítését követően befejezhető. A tanuló azonban a teljesített moduljai tekintetében a megszerzett kreditjeit nem veszíti el, a képzési folyamatba való visszakapcsolódása biztosítható. A tanuló egyoldalú szerződés bontása jogkövetkezményekkel jár.

Tovább lépés

- A) A rendmesteri rangosztályba tartozó esetében a munkáltató kezdeményezésével a hivatásos állományú megkezdheti a zászlósi rangcsoportba történő kinevezéshez szükséges tanulmányait az 5. modul keretében. Ez a modul biztosítja a felsőfokú szakmai végzettség megszerzését. Ennek két formája lehetséges. Az 5. modul bentlakásos három hónapos ciklusának eredményes teljesítése (KMB-, nyomozói-, ügyeletesi, stb.), valamint korlátozott számban, beiskolázással vagy alanyi jogon, az NKE által folytatott felsőfokú szakképzés. Az NKE nyílt szakaira való jelentkezés minden érettségizett rendőr számára alanyi jogon biztosított. A zárt szakokra és a levelező tagozatra történő felvételhez munkáltatói támogatás is szükséges. A rangcsoporton belüli előmenetel a fizetési fokozatban és a rendfokozatban való előmenetellel lehetséges. A rangcsoportok közötti előmenetel a képesítési követelmények teljesítésével lehetséges.
- B) A zászlósi rangcsoportba tartozók esetében a további előmenetel előfeltétele az állami felsőfokú végzettség megszerzése a felsőfokú szakképzettséggel rendelkezők számára, illetve az előírt szakirányú szakmai felsőfokú végzettség megszerzése az állami felsőfokú végzettséggel rendelkezők számára.
- C) A rendmesteri rangosztály zászlósi rangcsoportja tehát két oldalról nyitott. A zászlósi rangcsoportba kinevezettek az 5. modulra beiskolázhatóak, illetve számukra további két, alanyi jogon biztosított továbblépési út is lehetséges. 1.) NKE felsőfokú szakképzésben való részvétel, 2.) BSc levelező képzésre jelentkezés legalább két év

szolgálatban eltöltött időt követően. Az állami felsőfokú végzettség megszerzése szintén két úton lehetséges. Parancsnoki támogatással az NKE zárt szakirányú alapképzésében, illetve alanyi jogon bármely felsőoktatási intézmény nem nappali képzésében. A magasabb rangosztályba történő kinevezés képesítési feltételeinek való megfelelés nem keletkeztet kinevezési és előléptetési kényszert, de a többlettudást a parancsnok, eggyel magasabb fizetési fokozatba sorolással értékelheti.

Állami, nem rendészeti szakirányú felsőfokú végzettséggel rendelkező belépők számára

- A) Kivétel nélkül minden belépő számára kötelező a három hónapos alapképzésen való részvétel. Ezt követően (az alapképzéssel harmonizáltan):
- a) elvégzi a szakképzés 5. moduljának a megfelelő szakirányát (a zászlósi rangcsoportba történő kinevezéséhez)
 - b) az NKE által szervezett felsőfokú szakképesítést szerez (a felügyelői rangosztályba történő kinevezéséhez)
 - c) polgári szakirányú felsőfokú végzettséget igénylő hivatásos szakbeosztás betöltésére tervezett, a szükséges polgári képesítéssel rendelkező belépő személy az alapképzést és a közszolgálati alapvizsga letételét követően beosztásába kinevezhető, de számára két éven belül kötelező a rendészeti szakvizsga teljesítése is. A közigazgatási szakvizsgával rendelkezők mentesülnek a rendészeti szakvizsga kötelezettség teljesítése alól.
 - d) jogi végzettséggel rendelkező belépők, valamint az államigazgatási felsőfokú végzettséggel rendelkező, igazgatásrendészeti szakterületre belépők esetében, az alapképzést követően, a kinevezést követő egy éven belül kötelező a rendészeti felsőfokú végzettség megszerzése ún. validációs eljárás keretében. A szakvizsgák letétele alól mentesülnek.

Az NKE valamely karán (és jogelőd intézményeiben) nem rendészeti felsőfokú végzettséget szerzettek számára

- a) kötelező a rendészeti felsőfokú szakképzés megszerzése ún. validációs eljárás keretében
- b) a ZMNE nappali alapképzésében felsőfokú végzettséget szerzettek mentesülnek az alapképzés alól.
- c) az államigazgatási felsőfokú végzettséggel rendelkezők mentesülnek a rendészeti szakvizsga kötelező vizsgarészének teljesítése alól.

Az állami felsőfokú szakirányú rendészeti végzettséggel rendelkezők belépők vagy átlépők számára

- A) A nem az NKE rendészettudományi karán (és jogelőd intézményiben) szerzett rendészeti szakirányú felsőfokú végzettséggel rendelkezők számára ún. validációs eljárás keretében kötelező a választott szakterületnek megfelelő felsőfokú szakképzés megszerzése, a kinevezését követő két éven belül.

- B) Az NKE rendészettudományi karán (vagy a jogelőd intézményeiben) szerzett rendészeti szakirányú végzettséggel rendelkezők esetében a szakirányú végzettségek kölcsönösen elismerhetők a szolgálati ágak és szakszolgálatok tekintetében, azonban a rendészeti szakvizsga releváns választható tárgyából, a kinevezést követő egy éven belül vizsgát kell tenni (minősítő vizsga). Igazgatásrendészeti munkakörökbe csak a megfelelő szakirányt végzettek, illetve minősítő vizsgát tettek nevezhetők ki.

Előmeneteli lehetőségek

Az előmeneteli lehetőségek magasabb képesítés megszerzéséhez kötöttek.

- A) A csak a helyi szervekhez, felügyelői, főfelügyelői rangosztályba történő kinevezés elméletileg három bemeneti út esetén lehetséges.
- 1.) Az NKE nappali képzését teljesítő, diplomát szerzett (ekkor már zászlós) végzetten a felügyelői rangosztályba nevezik ki.
 - 2.) Az állami felsőfokú végzettségük mellé szakirányú szakmai felsőfokú végzettséget szerző, pályázat útján, vagy parancsnoki kezdeményezésre nyer kinevezést.
 - 3.) A szakmai felsőfokú végzettségük mellé állami felsőfokú végzettséget is szerzők csak pályázat útján nyerhetnek kinevezést a felügyelői rangosztályba.
- B) A felügyelői rangosztályba nyerhetnek kinevezést a felsőfokú állami és szakmai végzettséggel rendelkezők, a helyi szerveknél a beosztott vezetők, valamint a területi és központi szerveknél az ügyintézői, referensi feladatokat ellátók, alsóbb szintű szervnél eltöltött legalább egy éves szolgálatot követően. (Minden munkatárs, aki nem vezető, vagy beosztott vezető).
- C) A főfelügyelői rangosztályba **kell kinevezni** a helyi szerv vezetőjének helyettesét, osztályvezetőjét, a területi szerv osztályvezető-helyettesét, nyomozó csoportvezetőjét, kiemelt szaknyomozóját, a területi szerv szaknyomozóját, főnyomozóját, valamint a központi szerv ügyintézőjét.
- D) A tanácsosi rangosztályba **kell kinevezni** a területi szervek osztályvezetőit, valamint a központi szervek kiemelt ügyintézőit, csoportvezetőit, valamint a központi szerv ügyintézőit, a berendelt ügyintézőket, illetve a tudományos fokozattal rendelkezőket. A helyi szervek kapitányainak a tanácsosi besorolásnak megfelelő képesítési követelménnyel kell rendelkeznie, beosztásukba csak pályázat útján lehet kinevezni.
- E) A főtanácsosi rangosztályba **kell kinevezni** a területi szervek főosztályvezetőit és helyetteseit, a központi szervek osztályvezetőit, illetve ebbe a rangosztályba tartoznak a diplomáciai vagy nemzetközi missziót teljesítő vezetők, valamint a minisztériumba berendelt vezetők. A területi szervek vezetőinek a főtanácsosi képesítési követelményeknek kell megfelelni.
- F) A vezető főtanácsosi rangosztályba **kell kinevezni** a rendészeti szerv vezetőjének helyetteseit a velük azonos jogállású szolgálati ágak és szakszolgálatok vezetőit és helyetteseit, a központi szervek főosztályvezetőit.

- G) A szervezeti hierarchiát kifejező vezetői munkakörök parancsnok I-től parancsnok IV-ig terjedő szintbesorolást kapnak, melyben a parancsnok I. a helyi szerv vezetője, a parancsnok II. a területi szerv vezetője, a parancsnok III. a rendészeti szerv vezetőjének helyettese (országos parancsnok helyettes) a parancsnok IV. rendészeti szerv elsőszámú vezetője. Rendőri szervek vezetői a kapitányok (parancsnokok). A városi (járási) rendőr parancsnok a kapitány, a megyei rendőr parancsnok a megyei kapitány, a központi országos hatáskörű szervek vezetői a főkapitányok, a rendőrség vezetője az országos rendőrfőkapitány. A parancsnokok – tábornoki besorolásúak kivételével - beosztásukat jelző ékítményt viselnek az egyenruhájukon, illetve jelvényt (kitűzőt) a polgári ruházaton.
- H) Az érdemeik elismerésével szolgálati viszonyukat nyugállományba vonulással megszüntetők a rangjuk és címük megnevezését a nyugállományú jelző elővetésével használhatják. A hosszabb szolgálat (25 év) után ideiglenesen vagy véglegesen a közszolgálat más területein munkát vállalók a „szolgálaton kívüli” illetve a „címzetes” jelző elővetésével használhatják elért rangjuk és címük megnevezését.
- I) A korábban tanácsosi, főtanácsosi, vagy vezető főtanácsosi címet szerzők, a címzetes jelző elővetésével továbbra is használhatják az érdemeiket elismerő címet.
- J) Az új előmeneteli rendszerre történő átállás során alacsonyabb rangosztályba soroltak, a címzetes jelző elővetésével továbbra is használhatják elért rendfokozatukat, címeiket.
- K) A rendmesteri rangosztály őrmesteri rangcsoportjába, illetve a zászlósi rangcsoportjába kinevezettek, 15 év szolgálatot követően a következő fizetési fokozatba előresorolhatóak, 25 év szolgálatot követően a következő rangcsoportba kinevezhetőek, illetve a következő rangosztály megfelelő fizetési fokozatába besorolhatóak.
- L) A tisztési és a rendmesteri rangosztályban, azonos beosztásban eredményesen eltöltött 10 év után, ezt követően 5 évente, javadalmazással járó szolgálati jel, illetve kitüntető cím adományozható.
- M) Minden államilag támogatott, előmenetelt biztosító képzési forma esetében az önként jelentkezők számára a férőhelyek legalább 5 %-át kell biztosítani. A jelentkezők versenyeljárás keretében kerülnek kiválasztásra. Az induló képzéseket legalább 60 nappal a képzés megkezdése, és legalább 30 nappal a jelentkezési határidő előtt a belső nyilvánosság számára meg kell hirdetni.
- N) Az iskolarendszerű képzésben résztvevő tanulókat, valamint az NKE Rendészet Tudományi Kar felsőoktatási nappali alapképzésében résztvevő nem hivatásos állományú hallgatókat, a moduláris vizsgák eredményes teljesítéséhez kötött rész-szakképesítések megszerzése esetén, hivatásos állományba kell venni, és a megfelelő rangosztály rangcsoportjába be kell sorolni. Javadalmazásuk jogalapját és mértékét nem a rangosztályi besorolásuk, hanem az ösztöndíj-szerződésük, illetve a felnőttképzési szerződésük határozza meg. A felsőfokú tanulmányaikat kettős jogállású hallgatóként megkezdő hivatásos állományúak csak a rendfokozatukat meghaladó rész-szakképesítés megszerzése esetén kell a megfelelő rangosztály rangcsoportjába kinevezni.

A szolgálatból a nyugdíj korhatár előtt kilépő, de a továbbiakban is a közszolgalatban tevékenykedő hivatásos állományú, az elért rendfokozatát illetve a rangfokozatát címzetes megjelöléssel használhatja.

5. Végzettségi képesítési követelmények

A 1282/2010. (XI.15). számú Kormányhatározatban meghatározott moduláris szakképesítési szerkezet igazodik a rangosztály szerkezetéhez.

A rangosztályokba illetve a munkaköri csoportokba történő besorolásnál előírható szakirányú képesítési (végzettségi) követelmények:

1. szakirányú rész-szakképesítés,
2. szakirányú szakképesítés,
3. szakirányú szakképesítés+szaktanfolyami végzettség,
4. szakirányú szakképesítés + ráépülés,
5. szakirányú felsőfokú szakképesítés,
6. szakirányú felsőoktatási alapképzés,
7. szakirányú felsőoktatási alapképzés + rendészeti szakvizsga,
8. szakirányú felsőoktatási alapképzés + rendészeti szakvizsga + vezetőképző,
9. szakirányú felsőoktatási mesterképzés,
10. szakirányú felsőoktatási mesterképzés + mestervezető képzés.
11. szakirányú mesterképzés + szakirányú szakvizsga,
12. szakirányú tudományos fokozat

A karrier-modulok közül az 1. -2. -3. modulok rész-szakképesítést biztosítanak és a tisztesi rangosztályba sorolást biztosítanak. A 4. modul elvégzése ad szakirányú szakképesítést, és jogosít az őrmesteri rangosztályba sorolásra. Az 5. karrier modul lényegében ráépülés a 4. modulra, és a zászlósi rangosztályba kvalifikál.

A 6. vertikális karrier modul (felsőfokú szakképzés) már a felsőoktatási rendszer része, és az oldalirányból belépő állami felsőfokú végzettséggel rendelkezők besorolását teszi lehetővé a zászlósi vagy az alhadnagy rangosztályba. A 6. modul elvégzését új elemként célszerű megjeleníteni a képesítési követelmények között. Az új szabályozási elképzelések szerint felsőfokú szakképzést kizárólag felsőoktatási intézmény végezhet, e tekintetben is felértékelődik a Nemzeti Közszolgalati Egyetem rendvédelmi szakképzésben betöltendő szerepe.

A 7. karrier modul a felsőoktatás alapképzése (BA – BSc), és a zászlósi vagy az alhadnagy rangosztályba sorolást biztosít. A 8. karrier modul a mesterképzés (MA – MSc), a főtiszti rangosztályba sorolást biztosítja. A 9. karrier modul a szakirányú továbbképzési szak. A 10. karrier modul az egyetemi szakirányú szakvizsga. A 11. karrier modul a tudományos fokozat. Valódi karrier modulok az 1-8 modulok.

Az RTF által biztosított állami és szakmai felsőfokú képzést teljesítők kinevezése a szervezeti igényeknek megfelelő beosztásokba történik. Ez a jövőben a szervezeti igény szerint történhet a zászlósi munkaköri osztályba.

Általánosságban leszögezhető: a magasabb végzettség megszerzése nem keletkeztet kinevezési kényszert. Magyarországon hamarosan eléri a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkaképes korúak aránya, a lakosságon belüli 30%-ot. Ez a tendencia felveti annak a lehetőségét, hogy számos, jelenleg zászlósi beosztás betöltéséhez elő kell írni a felsőfokú végzettséget. Ha ezt nem tesszük, és minden felsőfokú végzetten szinte automatikusan tisztté nevezünk ki, akkor tovább torzul a munkaköri osztály szerkezet. A civil életből felsőfokú állami végzettséggel érkezők számára folytatott „rendészeti szervező” képzés felsőfokú szakképesítést nyújtó jellegét, és tiszt kinevezést biztosító erejét célszerű megszüntetni. A végzetteneket a zászlósi munkaköri osztályba kell besorolni.

Sarkosabban is megfogalmazható: mivel a testületekbe történő belépés szinte kötelező szintje az érettségi megléte, lassan anakronisztikusnak tűnik, hogy a felsőoktatás alapfokú képzéseiben szerzett nem szakirányú oklevél tiszt kinevezési kényszert gerjeszt.

A horizontális életpálya megvalósítását szolgálja a tervezett továbbképzési rendszer, valamint az önkéntesség elvének érvényesítése.

A továbbképzési rendszer ötéves ciklusokra bontja a továbbképzési rendszerben való kötelező részvételt oly módon, hogy a ciklus alatt megszerzendő összes tanulmányi (továbbképzési) pontszám mellett meghatározza az évenkénti kötelezően teljesítendő minimum pontszámot is.

Az évenkénti teljesítmény megítélésénél, és ennek következményeként a bérmegállapításnál a továbbképzési kötelezettség teljesítésének megítélése jelentős eltérítési faktor.

A szolgálat ellátás hatékonyságának, hatásosságának, általában a minőségének elismerését jelenti, hogy az azonos beosztásban eltöltött meghatározott idő elteltét követően megnyílik a lehetőség a magasabb rendfokozati csoportba kerülésre.

A tisztési, őrmesteri, zászlósi rangcsoport azonos munkaköri csoportjában eltöltött 15, 25 és 35 év szolgálat után ún. minősítő vizsga letételére nyílik lehetőség. A vizsga a validációs eljárás, a nem szervezett oktatás keretében, önképzéssel és a gyakorlatban elsajátított ismeretek, valamint a mérhető tapasztalatok elismerésének lehetőségén alapszik. A 15 év után letehető vizsgát eredményesen teljesítők megfelelnek az adott rangosztály következő munkaköri csoportba sorolás általános feltételeinek és jogosultak a következő besorolási csoport rangjelzésének viselésére. Rangosztály átlépésére csak az azonos munkaköri csoportban eltöltött 25 év után letehető minősítő vizsga eredményes teljesítése jogosít. A 35 év után letehető minősítő vizsga csak a tisztési és/vagy az őrmesteri rangosztályból indulók esetében értelmezhető. A magasabb rangosztályba minősítettek illetményét úgy kell megállapítani, hogy az legalább 7%-kal növekedjék. Megfelelnek az adott rangosztály következő munkaköri csoportjába sorolás általános feltételeinek és jogosultak a munkaköri csoport rangjelzésének viselésére.

Az önképzési (továbbképzési) rendszer részeként, olyan magasabb beosztások betöltéséhez szükséges formákban is biztosítani kell az önkéntességet, amelyek eddig csak vezetői támogatással voltak elérhetőek. Az önként jelentkezők számára fenntartott kvóták képzési típusoktól és szolgálati szintektől függő, legfeljebb 10%-os mértékét, minden meghirdetett képzési típus esetében nyilvánosságra kell hozni és pályázhatóvá kell tenni. Önkéntes túljelentkezés esetén a bekerülési (felvételi) versenyvizsga eredménye dönt. A versenyvizsga eredményeként felvételt nyertek azonos elbírálás alá esnek a munkáltatói támogatással felvételt nyertekkel. Egyes képzési formák esetében – amennyiben a részvétel nem csökkenti a munkaidő alapot, és nem keletkeztet a munkáltató számára fizetési kötelezettséget – versenyvizsga nélküli költségtérítéses vagy önköltséges formában is lehetséges az önkéntes részvétel. A mestervezetővé képzés esetében az önkéntes jelentkezés kizárt.

A magasabb beosztás betöltésére képesítő képzés eredményes befejezése nem keletkeztet a munkáltató számára előresorolási kötelezettséget, azonban megnyitja a kvalifikált jelölt számára a magasabb beosztás betöltésének lehetőségét. Az önkéntesség bevezetése egyúttal azt is jelenti, hogy a magasabb beosztások betöltésére pályázati (hirdetési) rendszerben is sor kerülhet.

A horizontális előmenetel lehetőségét szolgálja egy korszerűsített címrendszer kialakítása, valamint az elismerési és jeladományozási gyakorlat erősítése. Az elismerés szoros kapcsolatban álljon a teljesítményértékeléssel és ezen keresztül az illetményrendszerrel.

A szolgálat ellátására alkalmatlanná válók, vagy egyéb okok miatt kilépni kényszerülők esetében biztosítani kell vagy a belső (könnyebb) beosztásokban történő, akár más fegyveres szervnél történő továbbfoglalkoztatást, vagy a közszolgálat más területein történő foglalkoztatást. Ennek oktatási központja a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Felnőttképzési Intézete és a Nemzeti Közigazgatási Intézet legyen. Szintfelmérésekkel, megfeleltetésekkel és validálási eljárásokkal megteremthető az új feladatkör ellátásához szükséges tudástartalom behatárolása. Ennek megfelelő metodikákkal szükséges biztosítani a közszolgálat más területeiről hozzánk érkezők megfeleltetését is.

Az új előmeneteli rendszernek megfelelően a rangosztályokba történő besorolás a már beosztásban levők esetében nem jár a korábban viselt rendfokozat elvesztésével. Azt a továbbiakban a beosztásának besorolásától függetlenül címzetes rendfokozatként használhatja.

III. Kiválasztás

A Hszt. hatálya alá tartozó rendvédelmi szervek és nemzetbiztonsági szolgálatok (fegyveres szervek) humánerőforrás utánpótlásának, szakember igényének biztosítása során továbbra is elsődleges tényezőként kell figyelembe venni a kormánytisztviselőkkel és köztisztviselőkkel szemben támasztott követelményekhez képest eddig alkalmazott többlet elvárásokat és kötelezettségeket. Ezek a következők:

- az állományba vételre tervezett személy feleljen meg a Hszt.-ben meghatározott kifogástalan életvitel követelményeinek, amely lényegesen szigorúbb elvárás, mint a büntetlen előéletűség tanúsítása, mert a magánszférába történő terjedelmes behatolást feltételez. A felvétel feltétele, hogy a kifogástalan életvitel ellenőrzésének a hivatásos szolgálatot vállaló a felvétele előtt és a szolgálat tartama alatt vesse alá magát és hozzátartozóit,
- az állományba vételre tervezett személy feleljen meg a hivatásos szolgálatot ellátókkal szembeni általános, illetve a tervezett beosztásnak megfelelő egészségi, pszichikai és fizikai követelményeknek, melyet az életpálya során folyamatosan ellenőrizni, felülvizsgálni kell.

A hivatásos szolgálatba kerülés speciális feltételei mellett a felvételre kerülőnek vállalnia kell a sajátos követelményrendszeren alapuló a képzettségbeli alkalmassági feltételek teljesítését is. A Hszt. hatálya alá tartozó fegyveres szervek képzettségbeli követelményeinek teljesítése egyfelől feltételezi az államilag elismert képzettségi szintek: középfokú és felsőfokú végzettségek megszerzését, továbbá a fegyveres szerv állományára előírt szakképesítés, szakmai képzettség megszerzését. Sajátos eleme a hivatásosok képzettségi alkalmassági feltételeinek, hogy mind a középfokú, mind a felsőfokú szakképesítést, illetve szaktudást biztosító képzettség csak a fegyveres szerv, illetve a felügyeletét ellátó minisztérium által működtetett vagy felügyelt oktatási, képzési intézményben szerezhető meg. A fegyveres szerv, illetve az irányítását ellátó minisztériumnak közvetlenül kell befolyásolnia a képzés rendszerét, az oktató ismereteket, az oktatás minőségét, illetve a képző intézményekben történő felvételt, azaz a kiválasztást mind mennyiségi, mind minőségi szempontból.

A hivatásos szolgálatot vállalókkal szemben támasztott – jogszabályokban meghatározott - alkalmazási feltételeket a szolgálati feladatok és azok végrehajtáshoz szükséges kompetenciák, technikai- tárgyi feltételek változásával összhangban folyamatosan felül kell vizsgálni. A pszichológiai és fizikai alkalmassági feltételek meghatározásánál – nem érintve a jelenleg meglévő minimális és speciális követelményeket - nagyobb szerepet kell kapnia a fejleszhetőségnek, a képességek feltérképezésének, a szükséges fejlesztési irányok és technikák meghatározásának.

A rendvédelmi szervek hivatásos állományának utánpótlásának legfőbb bázisa továbbra is a középiskolát végzett, a tiszthelyettesi életpályát választó és a rendészeti szakképesítés megszerzését vállaló, illetve a Rendőrtiszti Főiskolát (jövőben NKE RTK) végzett személyi

kör. Szélesíteni kell azonban azokat a csatornákat is, amelyek révén a pályakezdő koron túl lévő, de a rendészeti életpálya iránt elhivatottságot érző magyar állampolgárok felvétele is lehetővé válik, különös tekintettel a kisebbségekhez tartozó jelentkezőkre és a speciális ismeretekkel rendelkezőkre. Ugyancsak ki kell építeni azokat a pályautakat is, amelyek biztosítják a más rendvédelemi szervtől és a Honvédségtől, illetve a közigazgatás egyéb szegmenséből kikerülő közszolgáknak a fegyveres szerv hivatásos állományába kerülését, amennyiben az alkalmazás egészségi, pszichikai és fizikai feltételeinek megfelelnek és rendelkeznek azzal az iskolai végzettséggel, amelyre a rendvédelmi képzettség megszerzése ráépíthető.

A közszféra egyes foglalkoztatási csoportjai és szervezetei közötti munkaerőmozgás fenntarthatóságának szükséges feltétele olyan adatbázis működtetése, amely tartalmazza a továbbfoglalkoztatásra ajánlott munkatárs munkügyi és személyes adatai mellett a képzettségére, szakmai tapasztalatára, ellátott munkakörére vonatkozó adatokat is (tartalékállomány).

A rendvédelmi szervek humán erőforrás utánpótlása alapvetően az önkéntes jelentkezésen alapszik, de a profi toborzási munkának egyre nagyobb szerepet kell vállalnia a mennyiségi, de különösen minőségi kínálat fenntartásában. Fontos feladata a toborzó munkának, hogy megalapozott és hiteles ismereteket adjon a rendvédelmi szerv szakmai tevékenységéről, munkájának sajátosságairól, a hivatásos életpálya elemeiről a pálya iránt érdeklődőknek és képes legyen megtalálni azokat, akik motiválhatók, orientálhatók a rendvédelmi pálya felé.

A sikeres toborzási munka alapfeltétele a munkaerő igény pontos tartalmi meghatározása, megalapozott prognosztizálása mind mennyiségi, mind minőségi szempontból.

A kiválasztás azonban nem csak a hivatásos állományba kerülés során alkalmazandó eljárás, hanem át kell, hogy szője a teljes életpálya minden magasabb lépcsőfokára történő kandidálás folyamatát. A magasabb munkaköri csoportba, vagy rangosztályba kerülés lehetőségét mindenki számára biztosítani kell. Ennek módszertana a pályáztatás (meghirdetés) és a korlátozott önkéntesség.

Mivel a magasabb munkaköri csoportba való bekerülés feltétele a magasabb képesítés megléte, ennek előzetes megszerzését nem csak a munkáltató jelölése, hanem önként jelentkezés alapján is biztosítani kell. Az önkéntesek alkotják azt a felkészült „tartalék” állományt, amelyik már rendelkezik a magasabb beosztás betöltéséhez szükséges képesítéssel, ezért jogosultak a pályázaton való részvételre. Ennek a lehetőségnek a megnyitása valódi esélyegyenlőséget, de egyúttal versenyhelyzetet is biztosít, annak érdekében, hogy a kiválasztási folyamat végén, valóban a legrátermettebbek kerüljenek magasabb beosztásba.

IV. Vizsgák - Képzés, továbbképzés, átképzés

A közszerológati életpályák szempontjából létre kell hozni az általános közigazgatási vizsgák rendszerét, amelyek a közszerológati életpálya elválaszthatatlan részét képezik, általános közigazgatási ismereteket kérnek számon, és nem elsődlegesen a munkakör betöltéséhez szükségesek.

Jelenleg sem a közigazgatási, sem a rendészeti vizsgarendszer nem felel meg teljes körűen e kritériumoknak, ugyanakkor már a hatályos jogszabályi környezet is lehetőséget ad a kölcsönös elismerésre és megfeleltetésre, illetőleg a felhatalmazások megnyitják az utat, hogy külön szabályok megalkotásával az átjárhatóság minél szélesebb körben biztosítható legyen.

A képzési szerkezet tekintetében fontos hangsúlyozni, hogy a továbbképzési rendszer korszerűsítése szükséglet, melynek az elmúlt években tapasztalt hiányosságai részben korrigálásra kerültek, ugyanakkor átfogó megújítása indokoltá vált. A kormánytisztviselők és a hivatásosok képzési, vezetőképzési, és átképzési rendszerének, az előmeneteli rendszerbe illeszthető, kreditrendszerű, kompetencia alapú, és moduláris szerkezetű megvalósítása a célkitűzés.

1. A közigazgatási alapvizsga rendszere

2011. szeptember 1-től újra bevezetésre kerül a kormánytisztviselők és köztisztviselők vonatkozásában a köztisztviselői életpálya részeként, a közszerológati jogviszony tartalmi elemeként funkcionáló közigazgatási alapvizsga. A közigazgatási alapvizsga az új szabályok szerint is a közszerológati jogviszony megtartásának feltétele, illetőleg az előmeneteli rendszer (besorolás) fontos része.

A közigazgatási alapvizsga jellegénél fogva a kiválasztás és az előmenetel szempontjából meghatározó mérőpont, melynek jelenleg még nem ismert részletes szabályzata, de a korábbi követelményrendszer ismerete alapján egységes szakmai tudást és kompetenciákat mérő összehangolt jellege miatt általános, egységes, és központilag irányított lesz a jövőben is.

A közigazgatási alapvizsga új szabályai számos ponton lehetőséget adhatnak arra, hogy átjárhatóságot hozzunk létre a rendvédelmi szervek hivatásos szerológati viszonyban álló tagjai és a közszerológati jogviszonyban állók között.

A közigazgatási alapvizsga megfeleltethetősége érdekében az alapvizsga tananyagát be kell építeni a rendvédelmi szervek egységes moduláris képzési rendszerébe, ezáltal a második vagy a harmadik modul teljesítése (rész-szakképesítés szerzése) az alapvizsga letételét is magába foglalja. Ezzel elérhető, hogy minden Hszt. hatálya alatt lévő hivatásos állományú mentesüljön az ismételt vizsgakötelezettség alól, ha pályamódosítási kényszer miatt a közszerológat más területein folytatja tevékenységét. A már állományban lévő tiszthelyettesek és zászlósok számára lehetővé kell tenni, hogy közigazgatási különbözeti alapvizsgát tehessenek.

A jogszabályok korábban is lehetőséget adtak arra, hogy annak a köztisztviselőnek, aki állam- és jogtudományi doktori, igazgatásszervezői, okleveles közgazdász képesítéssel, illetve a Rendőrtiszti Főiskolán szerzett oklevéllel rendelkezett, közigazgatási alapvizsgát nem kellett tennie. Szükségesnek látszik a megalkotásra kerülő kormányrendelet mentesítési körét az előzőekhez hasonlóan kiterjeszteni valamennyi hivatásos szolgálati viszonyban állóra is.

A közigazgatási alapvizsga új követelményrendszere még nem áll rendelkezésünkre, ugyanakkor, a korábbi, több mint 15 éves működése alatt, az ismeretanyaga alkotmányjogi, közigazgatási, közigazgatási eljárási, gazdálkodási, pénzügyi, adatvédelmi, közszolgálati jogviszonnal kapcsolatos, valamint EU alapismeretekre terjedt ki. Ezek tartalmi vizsgálata alapján megállapítható, hogy a rendészeti szakképzés közigazgatási ismeretanyaga már eddig is, közel 2/3 arányban megfelelt az alapvizsga követelményrendszerének.

2. A közigazgatási szakvizsga rendszere

A közigazgatási szakvizsga jogszabályban deklarált célja, hogy a felsőfokú végzettségű köztisztviselők olyan általános közigazgatási ismeretekre tegyenek szert, melyek birtokában a közigazgatási szervek széles körében és minden szintjén alkalmassá váljanak a közhatalmi típusú döntések törvényes – a közigazgatás céljaival összhangban álló, a közigazgatás eszközrendszerét hatékonyan felhasználó – előkészítésére, illetve meghozatalára.

A hatályos szabályok szerint köztisztviselőn, kormánytisztviselőn kívül közigazgatási szakvizsgát tehet a foglalkoztatási jogviszonyban álló megyei közgyűlés elnöke, a főpolgármester, a polgármester, valamint helyetteseik.

A közigazgatási szakvizsga lényegében a vezetővé válás, illetve a tanácsos besorolási fokozatban történő átsorolás törvényi feltétele.

- A közigazgatási szakvizsgarendszer rendvédelmi terület irányába történő átjárhatósága megteremtése céljából megfontolandónak tartjuk, hogy a leendő Nemzeti Közszolgálati Egyetemen alapképzésben szerzhető végzettség a közigazgatási szakvizsga alól mentesítést adjon.

3. A rendészeti szakvizsga rendszere

A rendészeti szakvizsga célja, hogy a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvényben meghatározott I. besorolási osztály VI. beosztási kategória beosztásaiba kinevezett és kinevezendő tisztek a rendvédelmi szervek tevékenységével, a közigazgatás működésével kapcsolatban átfogó, rendszerezett tudásanyagot sajátítsanak el, valamint, hogy a jelöltek kiegészítsék és felfrissítsék szakmai ismereteiket, illetőleg, hogy a rendvédelmi szerveknél a tisztek egyéni életpályája és a szervezeti karrierrendszer megvalósítása tervszerűbb legyen.

Azzal, hogy az új jogszabály nem hivatásos állományúak részére is biztosítja a képzésben való önkéntes részvételt, megteremtődik a közigazgatási szakvizsga és a rendészeti szakvizsga megfeleltethetőségének lehetősége. Lehetővé válik azoknak a rendvédelmi szerveknél dolgozó civil munkatársaknak a rendészeti jellegű képzése, akik más módon nem vehetnek részt rendészeti képzésben.

- A rendészeti szakvizsgát tett, pályamódosító hivatásos állományú esetében a rendészeti szakvizsgát egyenértékűnek kell elismerni a közigazgatási szakvizsgával.
- A rendészeti szakvizsgával nem rendelkező hivatásos állományú esetében a közigazgatási szakvizsga választható vizsgarészét teljesítettként kell elismerni.
- A rendészeti szakvizsga letétele alól mentesül, aki közigazgatási szakvizsgával rendelkezik.

4. A rendészeti vezetővé képző tanfolyam, a rendészeti mester-vezetőképző tanfolyam, valamint a rendészeti vezetői továbbképzés követelményrendszerének megfeleltetése a köztisztviselők továbbképzési és vezetőképzési rendszerével

A céltudatos és tervszerű vezetői utánpótlás, a szervezeten belüli karrierrendszer biztosítása, valamint az egyéni életpálya – elképzelések magvalósítása érdekében, a munkáltatói jogkörrel felruházott vezető irányítása alá tartozó szerveknél, vezetői utánpótlásra javasolt munkatársak számára, vezetőképzési rendszert kell működtetni.

A rendészeti vezetővé képzés célja a kooperatív, szituatív vezetési stílus elsajátítása. Olyan tudásanyag, magatartásformák és önfejlesztési technikák átadása, melyek birtokában a képzés résztvevői képesek lesznek a státuszuk és a szervezetben betöltött szerepük szerinti vezetői kompetenciáknak megfelelni, munkájukkal az adott rendvédelmi szerv stratégiai fejlesztési céljainak megvalósítását elősegíteni, a társadalmi elvárásoknak eleget tenni.

- Az új BM rendelet lehetővé teszi, hogy a rendészeti vezetőképző tanfolyamra kormánytisztviselők, köztisztviselők és közalkalmazottak is jelentkezhesenek.

A jelenlegi szabályozási keretek között lehetővé kell tenni, hogy a kidolgozandó közigazgatási vezetői továbbképzések keretében szervezett továbbképzésekkel és felkészítésekkel teljes körűen vagy részben megfeleltethetők legyenek a kompetenciafejlesztő, tréningjellegű rendészeti vezetőképző tanfolyamok, ezáltal a vezetővé válás feltételei mindkét irányban nyitottabbá válnának.

A rendészeti mestervezetővé képző tanfolyam vonatkozásában értelemszerűen az előzőekhez hasonló szabályok bevezetése célszerű, azzal, hogy az adott szintnek megfelelő kompetenciafejlesztő, tréningjellegű vezetőképző, vagy mester-vezetőképző tanfolyam elvégzésének megfeleltetése a kormánytisztviselői megfelelő vezetői szinten egybevetve történjen.

- A rendészeti vezetői továbbképzési rendszerben szerezhető továbbképzési pontok beszámítása.

Lehetővé kell tenni, hogy a rendészeti vezetőképzésben bevezetendő továbbképzési pontok beszámítása ne kizárólag a rendészeti továbbképzési formákban és tevékenységekben váljon lehetővé, hanem ki kell dolgozni annak a jogszabály alapját és módszertanát, hogy a közszolgálati vezetői továbbképzési rendszerben a korábban a rendészeti vezetői továbbképzésben szerzett pontok ne vesszenek el, hanem beszámíthatók legyenek a kormánytisztviselői továbbképzési rendszerben teljesítendő programokba.

- A közigazgatási vezetői továbbképzésben szerzett ismeretek beszámítása.

Meg kell teremteni annak alapját, hogy a közszolgálati jogviszonyban álló, vagy állt, vezetői továbbképzésben részt vett alkalmazottak a rendészeti vezetőképzésben történő részvételük esetén ne veszítsék el a korábbi ismeretük elismertségét, hanem az a rendészeti vezetői továbbképzésbe beszámítható tudásanyagnak minősüljön.

5. Képzés, továbbképzés és átképzés

A rendvédelmi szervek egységes moduláris alapú képzési rendszerének kialakításához szükséges intézkedésekről szóló 1282/2010 (XII.15) Korm. határozatban foglaltak szerint, a Kormány másokkal együtt a Belügyminisztert is felhívta, hogy a jogszabályok kidolgozása, a működési feltételek megteremtése, a Nemzeti Közszolgálati Egyetemmel kapcsolatos munkálatokkal párhuzamosan történjen.

A képzéseket és továbbképzéseket a szervezeti karrierrendszerhez kell igazítani, amely egységes pályáívbe foglalja a rendészeti felkészítések iskolai és iskolarendszeren kívüli alapképzéseit, a szükséges gyakorlati tudás megszerzését, a továbbképzési rendszer nyújtotta lehetőségek kihasználását, és mindezzel összekapcsolja a rendészetben dolgozók objektív értékelésének és díjazásának rendszerét is.

A szakmai kidolgozás véglegesítése előtt álló moduláris elemekből építkező oktatási struktúra lehetővé teszi, hogy a rendvédelem alkalmazottai a felnőttképzés keretében az egyes modulok teljesítése után kiléphessenek az oktatás folyamatából, majd bizonyos idejű szakmai munkavégzés és gyakorlatot követően oda visszatérhessenek.

A moduláris képzés alapja a három hónapos, mindenki számára egységes, szakmai és vizsgakövetelménnyel bíró, rendvédelmi alapképzési modul, amely olyan szakmai ismeretanyag, illetve kompetencia követelmény, amely valamennyi a Belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szervnél alkalmas az adott szakképesítés megszerzésére. Az alapozó modul nem ad szakképesítést, hanem a szakképesítések megszerzésének idejébe

beszámító, a képzésbe beépülő, azonos tartalmú, elsődlegesen elsajátítandó követelményrendszer.

A továbbképzési rendszernek szolgálnia kell egyrészt a vertikális szakmai mobilitást, (vezetőképzés), másrészt a horizontális szakmai mobilitást (más beosztás ellátása). Ennek érdekében a képzési, továbbképzési rendszerünk keretében a rendőrség, a büntetés-végrehajtás, a nemzetbiztonsági szolgálatok, a katasztrófavédelem és a polgári védelmi szervek, valamint a tűzoltóságok képzése tartalmazza az iskolarendszeren kívüli képzéseket és az adott munkakörhöz, beosztáshoz kötődő felnőttoktatási jellegű továbbképzéseket is.

A Belügyminiszter irányítása alá tartozó szerveknél ezek alapvetően olyan képzések, továbbképzések és szaktanfolyamok, amelyek alap, illetve középfokú szakmai végzettséget adnak.

A különböző képzési formák (OKJ-és, és nem OKJ-és szakképesítések) tananyag tartalma speciális szakmai ismereteket foglal magában, amely ismeretek elsajátítása egy adott beosztás betöltésére jogosít fel. Specifikus jellegükből következően alap-illetve középfokú végzettséghez kötődnek, elvégzésük egy adott munkakör betöltéséhez készít fel, ezért az ott megszerzett tudást és ismereteket a köztisztviselői, kormánytisztviselői munkaköröknél beszámítani – a közigazgatási alapvizsga követelményeitől eltekintve - alapvetően nem lehetséges, és nem is indokolt.

Egyes esetekben látunk ugyanakkor lehetőséget a közszolgálati jogviszony betöltésére, a rendvédelmi képzési rendszerben szerzett szakképesítések, végzettségek esetében is.

- Jogszály – vagy jogszály által meghatározott esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója – a közszolgálati jogviszony létesítését az általános szabályokon túlmenően meghatározott iskolai végzettséghez, képesítéshez, illetve gyakorlati idő letöltéséhez, valamint egészségi és pszichikai alkalmassághoz kötheti.
- Az előbbi felhatalmazás lehetőséget adhat arra, hogy az ügykezelői és a középfokú ügyintézői munkakörökhöz a rendvédelmi képzések során szerzett végzettség elismerhető, illetve beszámítható legyen.
- A 9/1995 (II.3.) Korm. rendelet tartalmazza a köztisztviselők képesítési előírásait. Megfontolást érdemel e kormányrendelet módosítása a rendészeti végzettségek, szakképzettségek elismerésére, vagy külön az érintett személyi körre vonatkozó jogszály kiadásával a hivatásos állományúból köztisztviselővé válók képesítési követelményeire új szabályozás alkotása.

6. A Nemzeti Közszolgálati Egyetem szerepe a képzési folyamatokban

A létrejövő Nemzeti Közszolgálati Egyetemnek a közigazgatási, nemzetbiztonsági, rendvédelmi és rendészeti, valamint a honvédelmi és katonai felsőoktatás intézményeként elő

kell segítenie az érintett hivatásrendek közötti majdani átképesíthetőséget és átjárhatóságot. Támazkodnia kell többek között a Belügyminiszter ágazati szakképzési rendszerére, a moduláris rendszer alkalmazásával és a felsőfokú szakképzés integrálásával meg kell teremtenie az egymásra építhetőséget és elismerhetőséget, és biztosítani kell az át – és továbbképző programjaival az egymásra illeszkedő közzszolgálati életpályákat kiszolgáló képzési rendszer működtetését.

Az Egyetem a közigazgatási és a rendészeti szakmai- és továbbképzés bázisa lesz, amely a kidolgozandó stratégiájában megteremti a feltételrendszerét az egységes közzszolgálati gondolkodású szakemberek képzésének, a közzszolgálaton belüli pályamódosítások képzési, továbbképzési, és átképzési feltételeinek.

Ennek megvalósítása céljából

- Az NKE a közzszolgálat keretében a polgári közigazgatás, a rendészet, a honvédelem és a nemzetbiztonság területén minden tekintetben korszerű, bologna-kompatibilis felsőoktatást hoz létre és működtet. A modern, közzszolgálati egyetemi felsőoktatás egyrészt a jogi és igazgatási képzési területen belül az igazgatási képzési ágban, másrészt a nemzetvédelmi és katonai képzési területen belül rendszerbe illesztett képzési programokat fogja össze.
- A képzési folyamatban előreláthatólag egységes kb. 30 kredit értékű modul bevezetésére kerülne sor, amely a közös képzési felületeket szintetizálná alapismeretek szintjén, illetőleg ide tartoznának azok a képzések is, melyek végrehajtását csak a karok együttműködésével lehet megvalósítani.
- Az eu-konform felsőoktatás első főciklusában, felsőoktatási alapfokozatot és felsőfokú szakképzettséget lehet szerezni. Az alapképzésben megszerzett szakképzettség birtokában a végzettek hivatásos tisztként, kormánytisztviselőként, köztisztviselőként, közalkalmazottként kezdhetik meg pályájukat a közzszolgálatban, illetve a végzettek egy része civil munkavállalóként a biztonsági szférában.
- Az elsőre épülő második főciklus, azaz a mesterképzés mesterfokozatot és azt igazoló mester-oklevelet eredményez, s ezzel biztosított lesz mindhárom karon a szakmai egyetemi kimenet. A megszerezhető mesterképesítés birtokában a végzettek folytatják szakmai pályafutásukat, közben pedig részt vehetnek a harmadik főciklusban, valamint az élethosszig tartó tanulás különböző képzési formáiban.
- A harmadik főciklusban, a doktori képzésben hadtudományi, közigazgatás-tudományi és rendészettudományi doktori (PhD) fokozatot lehet majd elnyerni. A doktori képzést illetően, együttműködési megállapodások alapján, partner-

intézmények doktori iskoláiban közreműködik az egyetem a közszolgálati szakemberek, oktatók és kutatók doktori képzésében.

- A képzési harmonizáció, a tanulmányok kölcsönös átvitele és elismerése megoldásra vár a különböző képzési szintek között, és az egyes képzési szinteken belül, mindez olyan módon, hogy ezáltal ne ürüljenek ki az adott szakok, illetve szakirányok. Ehhez elengedhetetlenül szükséges egy korszerű kredit-transzfer és validáció alkalmazása.

V. Előmenetel és javadalmazás

1. Bér – és illetményrendszer

Az átalakítás alapvető szempontjai

- a Kormányprogram ugyan a rendőrtörvényt nevesíti, de a Hszt. rendszerére figyelemmel a hatálya alá tartozó valamennyi rendvédelmi szervre kiterjed az illetményrendszer korszerűsítése.
- az illetmény - a munka fokozott (munkavédelmi intézkedésekkel ki nem küszöbölhető) veszélyessége a kedvezőtlenebb munkakörülmények, valamint az egyes állampolgári jogok korlátozása miatt - legyen 30%-kal több a jelenleginél.
- a rendszer legyen kiszámítható, átlátható.
- legyen összhangban a képzési előmeneteli rendszerrel.
- tükrözze a szervezetrendszerben elfoglalt helyet.
- az illetményrendszer átalakítása során prioritás a pályán maradás ösztönzése.
- az illetményrendszer átalakítása ne eredményezze senkinél a már elért illetmény csökkenését, és legyen koherens a kidolgozás alatt álló közszolgálati bérpolitikai elvekkel.
- a szerteágazó, logikátlan, ezáltal átláthatatlan pótlékrendszer megszüntetése, átlátható pótlékrendszer kidolgozása úgy, hogy a jelenleg 40 feletti pótlékszám egyszámjegyűvé csökkenjen.
- teljesítmény-, illetve munkateher-arányos juttatási rendszer bevezetése.

A kormányprogramnak megfelelően 2014-re kell tervezni a beállási szint elérését. Az új bérrendszer kialakításához, az illetményrendszer alkotó elemeit meghatározó elvek:

1. A köztisztviselői illetményalappal és a koncepcióban meghatározott rangosztályokhoz tartozó – mellékletben részletezett - tervezett szorzószámokkal számolunk.

2. Az egyes fizetési fokozatok között eltöltött idő meghatározásánál (bérautomatizmus) a foglalkoztatási jogszabályok szerint közszolgálati jogviszonyként elismert szolgálati idővel számol. Optimális esetben a teljes életpályát 18. évtől a 65. életévig számolva 47 év várható munkaviszonyt vesz figyelembe.
3. A rendfokozati illetmény külön illetményelemet képez.
4. A beosztási (munkaköri) illetmény a rangosztályokhoz igazodik.
5. A rangosztályokhoz és az egyes beosztásokhoz, munkakörökhöz tartozó szorzószámok a jelenlegi illetményrendszerből indulnak ki. A tervezett szorzószám az 1 főre jutó illetmény és az illetményalap egy tizedesre kerekített hányadosa. A szorzószám kiszámításhoz figyelembevett adatok - a rendfokozati illetményen és a szolgálati időhöz kapcsolódó juttatáson kívül - minden olyan illetményelemet tartalmaznak, ami a távolléti díj része.
6. A szorzószám a közsféra előremeneteli rendszeréhez hasonlóan a szolgálati idő alapján a *„Javaslat a hivatásos állomány életpálya modellnél figyelembe vehető rendfokozati illetményre, a bérautomatizmusra és a szolgálati idő pótlékra”* mellékletben kimutatottak szerint emelkedik.
7. A szolgálati idő után járó illetmény (korpótlék) önálló illetményelem, ami a testületnél tényleges - pótidő nélkül számított - eltöltött időt ismeri el. A szolgálati idő pótlék az alapilletmény (rendfokozati és beosztási/ munkaköri illetmény) tényleges szolgálati időtől függően meghatározott (esetünkben 0- 20 %) százaléka.
8. Amennyiben a Kormány az egyes településeken, vagy területen dolgozókat preferálni kívánja, úgy az ott dolgozók bére újabb illetményelemmel bővül.
9. A különleges körülmények között dolgozók – melyek köre rendkívül szűk – külön pótlékban részesülnek.
10. A koncepció tartalmazza, hogy szükséges a szerteágazó, logikátlan, ezáltal átláthatatlan pótlékrendszer megszüntetése, átlátható pótlékrendszer kidolgozása úgy, hogy a jelenlegi pótlékszám egyszámjegyűvé csökkenjen. Az új bérrendszerben elgondolásunk szerint a délutáni-, éjszakai - illetve a készenléti, valamint a

különleges munkavégzéshez kapcsolódóan – pl. tűzszerész - a kifejtett tevékenységgel arányos időre órában megállapított pótlék szerepel.

11. A teljesítmény elismerésére önálló illetményelem szolgál.
12. A koncepcióban követelményként megfogalmazott feltétel, ami szerint az illetményrendszer átalakítása ne eredményezze senkinél a már elért illetmény csökkenését, és legyen koherens a kidolgozás alatt álló közszolgálati bérszabályozási elvekkkel úgy valósítható meg, ha a dolgozó által jelenleg elért bére addig nem változik, amíg a bérkoncepció szerinti bérszabályozás alapján megállapítható bér el nem éri, illetve meg nem haladja a jelenlegi bérét.

A fenti keresetek aránya a következő:

- az eltérő szinteken azonos beosztásban dolgozók bére között (a megállapodás alapján 20 %) meghatározott különbség van. (a területi szinten dolgozó beosztott ennyivel keres többet a helyi szintű rendőri szerv dolgozójánál)
- a vezető 30%-kal keres többet a beosztottnál; a következő vezetői beosztást betöltőtől a vezetőtől 20%-kal keres többet.
- az egyes munkaköri illetményelemek között - fizetési fokozatok - a megbeszélésen hozott megállapodás és a hivatkozott melléklet szerinti különbség van.
- az átlagkeresetek 30%-kal haladják meg a jelenlegit úgy, hogy a meghatározott településen dolgozók és a különleges munkakörülmények között dolgozók pótléka ehhez többletként jár
- a preferált településeken dolgozó pótléka 20%
- a különleges munkakörülmények között dolgozók pótlékai közül a Munka Törvénykönyvbeli pótlékok a köztisztviselői illetményalapra számítottan 15%-os, az egyéb pótlékok esetében a köztisztviselői illetményalapra számítva 25%-os többletet biztosítanak.
- a teljesítmény alapú bérezés a kialakított rendszeren felüli juttatás, ami a dolgozó bérének 20%-át alkothatja.

A koncepciónak megfelelően elkészült az új bérszabályozáshoz illeszkedő elgondolás, amit a „*Megfeleltetési táblázat a hivatásos állomány jelenlegi és tervezett illetményrendszeréről*” melléklet tartalmaz.

A tervezett szorzó a kiinduló állapotot tartalmazza. Minden dolgozó illetményét a rangosztályhoz tartozó fizetés mellékletben rögzített szorzószámának figyelembevételével

állapítjuk meg. A fizetési fokozatra megállapított szorzó mindenkinél egységesen: 1,00. A bérautomatizmus szerint az illetményszorzó a bevezetéstől számított 2. évtől 1,03 és a továbbiakban a melléklet szerint emelkedik.

A rendfokozati illetményt - a döntéstől függően - mindenkinek a viselt rendfokozata szerint a mellékletben rögzített mértékben kell megállapítani és folyósítani.

A szolgálati idő pótlék - korpótlék - elemet a testületnél eltöltött szolgálati idő elismeréseként a hivatásos szolgálatban ténylegesen eltöltött idő figyelembevételével - az állami vezetői beosztást betöltők kivételével - a beosztotti és vezetői állományánál is alkalmazni kell.

A hivatásos állomány munkaköri rendszerének koncepcionális átalakítása megfelel a közszolgálati életpálya-modell rendező elveinek, kompatibilis a kormánytisztviselői és tisztviselői munkaköri rendszerrel, rendészeti ágazati szinten biztosítja az egyes munkaköri csoportok megfeleltetését, lehetővé teszi (a szükséges speciális átképzéstől eltekintve) a szolgálatból idő előtt kiválók más közszolgálati területek azonos munkaköri osztályain belüli munkavégzését.

A tervezett illetményrendszer az adott beosztáson belüli szakmai fejlődést preferálja, és az adott munkakörhöz rendelt illetmény rendszeres és megtartó erőt biztosító progresszív emelkedésével kívánja biztosítani a rangosztályon belüli előmenetel lehetőségét és a nyugdíj korhatár eléréséig vállalt szolgálatot.

VI. Értékelés

A Hszt. hatálya alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományának teljesítményértékelését 2002-ben vezették be. A Hszt. erről szóló rendelkezéseit azonban a 2010. decemberében hatályon kívül helyezték. Ennek oka azonban nem a teljesítményértékelés intézményének sikertelensége, megszüntetési szándéka, hanem új alapokra helyezése és újra szabályozása.

A korábbi törvényi szabályozás a „munkateljesítmény” értékelését írta elő és csak az értékelési folyamat alapvető elemeit határozta meg: 1. ágazati célok meghatározása – 2. szervezeti célok meghatározása – 3. egyéni teljesítménykövetelmények meghatározása – 4. évenkénti értékelés. Nem határozta meg a teljesítmény tartalmi követelményeit, az értékelés célját, szempontrendszerét és metodikáját. A törvény teljesítményértékelés végrehajtásának szabályozására nem adott felhatalmazást, ennek következtében az érintett fegyveres szervek vonatkozásában nem volt egységes gyakorlat. A Belügyminisztérium szerveinél a 8/2002. (BK 4.) BM utasítással egy, a kompetencia-mérésen alapuló, ún. fejlesztési célú, de első sorban a kitűzött feladatok végrehajtásra koncentrálnó, azt minősítő értékelési rendszer működött. Az eddigi teljesítményértékeléseknek érdemi kihatása az adott illetmény és előmeneteli rendszerben csak az esetleges illetményeltérítésre volt (Hszt. 101. § (4) bek.), de

ezen szerepének sem tudott eleget tenni a források hiánya miatt. Ennek következtében lényegében formálissá vált, az értékelt fejlesztését nem szolgálta.

A közszolgálati életpálya keretében a hivatásos életpálya részeként bevezetésre kerülő értékelési rendszer a teljesítményértékelésnek új tartalmat és funkciókat ad, egyben biztosítja az egységes szempontrendszeren és módszertanon alapuló értékelést. Az új teljesítményértékelési rendszer funkciója hármas egységet alkot: 1. a tényleges munkateljesítmény nyomon követése, 2. a karrierrendszer és illetményrendszer támogatása, 3. a közszolga képességeinek és teljesítményének fejlesztése.

A teljesítménymenedzsment új rendszerének a közszolgálati rendszeren belüli közös alapokra helyezése biztosíthatja azt a közös felületet, amely összekötheti, és az átjárást biztosíthatja a rendészet, a közigazgatás, valamint a honvédelmi igazgatás emberi erőforrás-gazdálkodása, az életpályák, továbbá a karriertámogatási rendszerek között.

Az egyéni teljesítményértékelési rendszer megújítását az elmúlt időszak tanulságaira építve, a közigazgatási szervek köztisztviselőinek teljesítményértékelésére 2006-ban bevezetett TÉR rendszer elhibázott elemeinek, megoldásainak kiiktatásával, az érintett vezetőknek és a munkavállalóknak a téma kapcsán megismert benyomásaira, tapasztalataira, motivációira alapozva - nem utolsó sorban – a tárgyalt ágazatokban végzett szakmai munka sajátosságaira, a szervezeti kultúrák eltérő jegyeire figyelemmel kell elvégezni.

A közigazgatás, a rendészet és a honvédelem területén olyan egyéni teljesítményértékelési rendszert indokolt kialakítani és bevezetni, amely közösnek tekinthető abban, hogy elsődlegesen a szervezet és az egyén fejlesztését, a jövőbe mutató teljesítmény javítását határozza meg célként. Az értékelő vezető és az értékelt munkatárs által folytatott konszenzusra törekvő értékelő megbeszélésre fókuszáló egyéni teljesítményértékelés adhatja meg az alapját annak, hogy a következő területeken tudatos építkezés indulhasson meg, és minőségi előrelépés következhesen be:

- az egyén tervszerű és célirányos munkahelyi (munkaköri rotációval, munkakör gazdagítással, mentorállással, stb.), valamint munkahelyen kívüli (iskolai rendszerű, iskolarendszeren kívüli felnőttképzéssel, továbbképzéssel, vezetőképzéssel) fejlesztésére;
- az érintett szervezetek éves képzési - továbbképzési terveinek összeállítására, különösen akkor, ha az adott szervezetnél működtetett felnőttképzési rendszert alkalmassá teszik a TÉR kimenő eredményeinek fogadására;
- a tudatos tehetségmenedzselésre, a vezetői és a szakértői utánpótlási adatbankok kialakítására, az érintettek folyamatos fejlesztésére, karrierjük követésére és gondozására végső soron a belső kiválasztás folyamatának, akcióinak hatékonyá tételére;
- a szervezeti karriertámogatási rendszer működtetésére, az egyéni életpálya tervezésére, a „megfelelő embert, a megfelelő helyre” alapelv érvényesítésére;
- a munkaerő tervezés megkönnyítésére;

- a munkaköri leírások aktualizálására, a munkaköri követelmények korrigálására, ezzel elősegítve a munkavállalók megelégedettségének, motivációjának erősítését;
- a szervezeti kultúra fejlesztésére, a kölcsönös visszacsatolás gyakorlatának elterjesztésére, a vezető és a beosztott közötti kommunikáció, együttműködés javítására, a szervezeti és az egyéni érdekek összehangolására;
- a vezetők informáltabbá tételére, a döntések jobb és hatékonyabb előkészítésére, meghozatalára;
- az értékeltek motiválására, a szervezetben betöltött szerepük fontosságának megerősítésére;
- a feltárt hiányosságok, problémák segítő szándékú orvoslására.

A fejlesztésközpontú TÉR alkalmazásával a korábbiakhoz képest nagyobb hangsúlyt kell kapnia a munka-magatartás, a hozzáállás jövőbe mutató értékelésének. Ezen belül a feladatmegoldás, a problémakezelés milyenségének, intenzitásának, teljességének, az időráfordítás és az erőfeszítés mértékének beazonosítására és a fejlesztés lehetőségeinek számbavételére indokolt kiemelt figyelmet fordítani.

A fejlesztésközpontú egyéni teljesítményértékelés általánossá tétele illeszkedik a bevezetésre kerülő új illetmény- és előmeneteli rendszerhez. Sikeres bevezetésének előfeltétele a munkakör alapú beosztási rendszer kiépítése, a munkakör-elemzés és a munkakör értékelés alkalmazásának bevezetése, az ezek eredményeként kialakított szervezeti kompetencia térképek összeállítása, továbbá a munkakör családokhoz vagy az egyes munkakörökhöz rendelt kompetencia készlet kialakítása, működtetése és folyamatos fejlesztése. Mivel a kompetenciák differenciált alkalmazásának semminemű akadálya nincs, ezért az egyes ágazatokban és szervezeteknél – az általános elvek érvényesítése mellett – az adott lehetőségekhez igazított speciális igények és elvárások kielégítésére is lehetőség nyílik. Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy kizárólag a kompetencia alapok megteremtésével válhat az átalakításra, megújításra szoruló TÉR fejlesztés központúvá.

Az egyén fejlesztés központú teljesítményértékelésével együtt a teljesítményértékelési rendszer részévé kell váljon az értékelt időszakban elvégzett „munkateljesítmény” egyéni és szervezeti szintű mennyiségi és minőségi értékelése is. Ennek megfelelően ki kell dolgozni a munkaszervezet teljesítményének eredményességét, hatékonyságát és hatásosságát lehető legobjektívebb és összehasonlításra alkalmas értékelési mérőszámait, szempontrendszerét. Ez nyilvánvalóan nagyon nehéz feladat még az azonos feladatrendszerű, azonos struktúrájú, de például eltérő külső körülmények között dolgozó szervezetek esetében is, mégis meg kell kísérelni olyan értékelő rendszer bevezetését, amely mind az értékeltek, mind az értékelők számára egyértelmű, világos és összehasonlításra alkalmas értékeket ad. A szervezeti értékelés részévé kell tenni a „külső” mérési lehetőségeket is, pl. ügyféli elégedettség, együttműködés más szervezettel, stb. Az egyén által elvégzett munka, mennyiségi és minőségi értékelésének alapja a munkaköri leírásban foglalt feladatkör és követelmények. Az egyéni munkateljesítmény értékeléséhez is ki kell alakítani olyan mennyiségi és minőségi

mérőszámokat és szempontokat, amelyek az objektivitást és az összehasonlíthatóságot biztosítja az azonos vagy hasonló tartalmú munkakörök között.

A teljesítményértékelési rendszerben meg kell teremteni az egyéni munkateljesítmény értékelések és a szervezeti értékelések összhangba hozatalát biztosító kapcsolódási pontokat (értékeket) is. A teljesítményértékelés eredménye akkor tekinthető a valóság tükrenek, ha a szervezeti teljesítmény értékelése és a szervezetben dolgozók értékelésének eredménye látható összhangban van.

A szervezeti és egyéni munkateljesítmény értékelések alapja az értékelt időszak előtt meghatározott, kitűzött teljesítménycélok. A szervezeti célok meghatározásának valós helyzetelemzésen, a prioritások helyes kiválasztásán kell alapulnia. Az ebből levezett egyéni teljesítménycéloknak egyfelől a munkaköri leírásban foglalt keretek közötti előremutató, de teljesíthető feladatok teljesítését kell tartalmaznia, másfelől tükröznie kell az egyén kompetenciáinak, képességeinek figyelembe vételét is. A kitűzött szervezeti és egyéni célok számát minden esetben maximalizálni kell (Szervezet esetében 4-5, egyén esetében 3-4 markáns megfogalmazású cél).

A világos célkitűzés a legerősebb motivációs eszköz, mert ez ad küldetést, kihívást, értelmet a munkának. Akkor lehet a teljesítményt nyomon követni, ha egyértelműen ismertek a követelmények, és a normák.

Az új komplex teljesítményértékelési rendszer is kizárólag akkor képes teljesíteni célját és betölteni feladatát, ha az első számú motiváló erő, az eredményekről érkező reális és következetes vezetői visszajelzés lesz. Ez pedig a felkészült és elkötelezett értékelő vezető feladata, amelynek igazán akkor tud eleget tenni, ha munkáját, illetve az egyéni teljesítményértékelést az adott szervezet felsővezetői példaértékűen támogatják és olyan szervezeti kultúrát alakítanak ki, tartanak fenn, amely megfelelő keretet biztosít ehhez a talán legnehezebb vezetői funkció ellátásához.

VII. Kimenet, a hivatásos életpálya lezárása, tartalékállomány

A szolgálati nyugdíj eddigi rendszerének megszűnésével új megoldásokat kell kialakítani a hivatásos életpálya lezárására vagy az arra való felkészülésre. Megszűnik annak lehetősége, hogy aki beosztása vagy éppen a hivatásos szolgálatra neki fel nem róható okból alkalmatlanná válik, a munkavégző képességei megkopnak, de tudását, tapasztalatát a rendvédelem vagy más közigazgatási, közszolgáltatási területen még hasznosítani lehet, annak alakítsunk ki megfelelő utakat, technikákat a további foglalkoztatásra vagy az lezáruló életpályát követő méltányos visszavonulásra.

1. Tartalékállomány

Ki kell terjeszteni a közszolgálat már területein (kormány- és köztisztviselők) már működő tartalékállomány rendszerét. A kormány- és köztisztviselőkre vonatkozó szabályok a tartalékállományba csak azokat vonja be, akinek jogviszonya felmentéssel megszüntetésre kerül. Ez esetben is az érintettet a tartalékállományban csak a felmentés idejére veszik nyilvántartásba és csak munkaerő kínálati nyilvántartásként működik, amely nem kötelezi szerveket a munkaerő pótlási igényük esetében a tartalékállományból merítésre.

A tartalékállomány rendszerének a bevont személyi kör kiterjesztése mellett tartalmi bővítését is meg kell valósítani. Az érintettek nyilvántartása mellett aktív álláskereső, közvetítő szerepet is meg kell oldania.

A hivatásos szolgálati viszonyban állók tekintetében a tartalékállomány rendszerébe kell bevonni a felmentésüket töltőkön kívül azokat is, akik részére előreláthatólag nem tudnak megfelelő szolgálati beosztást felajánlani, vagy - önkéntes alapon - azokat, akiknek személyes ambíciója a fegyveres szerven kívüli, a közszolgálat más területein való munkavállalásra is irányul, a hivatásos életpályáról le kíván térni.

Azok részére, akik legalább 25 év hivatásos szolgálati idővel rendelkeznek és akiknek egészségi állapotuk miatt hivatásos szolgálatának folytatására más módon, pl. könnyített szolgálatú állományba helyezéssel vagy nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezéssel – neki fel nem róható okból - már nincs lehetőség, ezért felmentése válik indokolttá, a felmentés elhalasztásával, rendelkezési állományban tartással a tartalékállományba kerül. Meghatározott ideig, aktív álláskeresés mellett un. ideiglenes szolgálati járandóságot folyósítanak a részére, amelynek mértéke az alapilletménye 70 %-a, vagy a részére megállapítható nyugdíjjal egyenértékű lesz. Ha az érintett az aktív közreműködési kötelezettségnek nem tesz eleget, illetve a felajánlott munkakört nem fogadja el, a jogviszony megszüntetésre kerül és az ideiglenes szolgálati járandóság folyósítást megszüntetik.

Aktív közreműködés körébe tartozik a tervezett új munkakörre való felkészítést szolgáló átképzési, felkészítési programokon való részvétel is.

2. Könnyített szolgálati állományba kerülés

A hivatásos életpálya sajátosságaként elismerve, hogy – különösen a végrehajtói szolgálatban eltöltött hosszabb szolgálat során – a hivatásos állományúak egészségi állapota, munkavégző képessége az 50-55 közötti életkorban erőteljesen megkopik, csökken, szolgálatukat nem vagy csak kevésbé tudják olyan szinten ellátni, mint fiatalabb kollégáik. Tudásukra, tapasztalatukra, aktív munkavégzésükre azonban a szervezetnek továbbra is szüksége van. Lehetővé kell tenni, hogy a 25 év hivatásos szolgálattal rendelkező, 52.életévét már betöltött hivatásos állományú – ha ezt a szolgálat, munkakör sajátosságai lehetővé teszik – a beosztásában, vagy erre kijelölt munkakörökben könnyített feltételekkel lássa el szolgálatát.

A könnyített szolgálatban levő állomány heti munkaidejét 35 órában kell meghatározni. 22.00 és 06.00 közötti időszakban nem, vagy csak bejegyzésével láthat el szolgálatot. Jelentős fizikai, pszichikai megterheléssel járó szolgálatot nem láthat el.

A könnyített szolgálatot ellátó a 60. életév betöltésekor választhatja a nyugdíj előtti rendelkezési állományba helyezés lehetőségét.

A könnyített szolgálati állományba kerülés szempontjából a 25 év hivatásos szolgálatba be kell számítani a fegyveres szerv alkalmazottjaként más jogviszonyban a hivatásos állományba vétele előtt folyamatosan eltöltött idő, azzal, hogy azt 0,5 szeresen lehet beszámítani.

3. A nyugdíj előtti rendelkezési állomány

A hosszú szolgálatvállalás és hivatásos szolgálattal együtt járó többletterhelés elismeréseként, a méltányos visszavonulás lehetőségét megteremtve a hivatásos állomány azon tagjai, akik rendelkeznek legalább 30 év hivatásos szolgálattal a 60. életéve betöltését követően kérésükre, vagy ha szolgálati követelményeknek már nem tudnak megfelelni, nyugdíj előtti rendelkezési állományba kell helyezni.

A nyugdíj előtti rendelkezési állományba tartozó szolgálatra – rendkívüli helyzetek (pl. árvíz, jelents katasztrófahelyzet, közbiztonságot jelentősen veszélyeztető helyzet felszámolása, stb), vagy rendkívüli állapot kihirdetése kivételével – nem rendelhető. Önkéntes alapon részt vehetnek olyan programok, projektek megvalósításban, amelyek a pályára irányítást, oktatást, társadalmi kapcsolatok erősítését, bűnmegelőzést, stb. szolgálják.

A nyugdíj előtti rendelkezési állományba tartozó illetménye az utolsó év átlagkeresetének 80%-a, de legalább a részére szolgálati idő alapján megállapítható nyugdíjjal egyenértékű.

4. Nyugállományba helyezés

A hivatásos állomány felsőkorhatára a jövőben megegyezik a társadalombiztosítási öregségi nyugdíjkorhatárral és a nyugdíj megállapítás rendjére is a társadalombiztosítási nyugdíjra vonatkozó szabályok érvényesülnek.

A 2011. december 31-ig a megszerzett jogosultságok alapján megállapított, illetve rögzített szolgálati nyugdíj jogosultság, az öregségi korhatár elérésekor feléled és az érintett választhat az akkor megállapításra kerülő társadalombiztosítási nyugdíj és a rögzített (megállapított) időközi emelésekkel növelt szolgálati nyugdíj között.

5. A különleges (szenior) állományba tartozók

A társadalombiztosítási öregségi korhatár előtti szolgálati nyugdíjasok szolgálati nyugdíja 2012. január 1-jével szolgálati járandósággá változik és az érintett elveszíti nyugdíjas jogállását. E személyi kör számára lehetőséget kell teremteni a hivatásos szolgálatba való visszatérésre, illetve különleges hivatásos jogviszonyban (senior állomány) történő továbbfoglalkoztatásukra.

A szenior állomány nem tipikus része a hivatásos életpályamodellnek, ezért az abba való bekerülés és foglalkoztatás feltételeit az életpályamodell melléklete tartalmazza.

VIII. Állami gondoskodás, munkáltatói gondoskodás

A hivatásos életpálya fontos elemei azok a kompenzációk, amelyek biztosításával az állam el kívánja ismerni azokat a többlet terheket és áldozatvállalást, amelyek a hivatásos szolgálat szükségyszerű velejárói, s amelyekkel az illetmény és előmeneteli rendszerben nyújtott lehetőségeken túl ösztönözni kívánja a hivatásos állományba tartozókat hosszabb, egész életpályára kiterjedő szolgálatvállalásra.

A szolgálati viszonyt szabályozó jogszabályokban meghatározott, meglévő támogatások, költségtérítések ésszerű felülvizsgálata mellett néhány területen erőteljes előrelépést kell végrehajtani.

- Kiemelten fontos a lakhatási feltételek javítása. A szolgálati helyen vagy ahhoz közeli lakhatás biztosítása. A lehetőségek függvényében ez a pénzbeli támogatások szélesítését, rugalmasabbá tételét jelenti, másfelől a lakáshoz jutás közvetlen elősegítését.
- pénzbeli lakhatási támogatások az új lakások megszerzéséhez szükséges munkáltatói kölcsön és az állami támogatás lehetőségeinek kiszélesítését, értéknövelését, másfelől a lakásbérlet, az albérlet rugalmasabb támogatását jelentik, állami szinten pedig megkülönböztetett segítséget a lakáskölcsönökkel kapcsolatos adósság konszolidációhoz, így különösen
 - az adható munkáltatói kölcsön összegének növelése, feltételeinek rugalmasabbá tétele, nagyobb visszafizetési kedvezmények biztosítása,
 - az állami támogatású lakáshitelek törlesztéshez a letöltött szolgálati idő arányában növekvő munkáltatói támogatás bevezetése,
 - önrész nélküli lakásvásárlási hitel biztosítása állami kezességvállalás mellett, kedvezményes kamatozással,

- a gyermekvállalással összefüggő kedvezmények növelése a lakáscélú hiteleknel,
 - a lakáscélú deviza alapú hitelek törlesztéshez, illetve a hitel kiváltásához állami/munkáltatói támogatás biztosítása,
 - lakásbérletre, albérletre rugalmasabb és nagyobb összegű támogatás,
 - lakáshoz jutás lizing konstrukcióban történő biztosítása a munkáltatói közreműködéssel.
- nem pénzbeli lakhatási támogatások:
 - az egyes önkormányzatokkal megállapodunk önkormányzati bérlakások szolgálati lakás céljára átengedése (bérlőkijelölési jog biztosítása) a bérlő kötelező lakáscélú előtakarékosság vállalása mellett,
 - a rendészeti szervek kezelésében levő garzonházak, albérlőházak kapacitásainak növelése,
 - idős, rászoruló szolgálati nyugdíjasok elhelyezése kedvező térítési díjú nyugdíjas otthonokban.
 - megteremtjük a lehetőségét annak, hogy a belügyi bérlőkijelölésű önkormányzati bérlakást az abban lakó hivatásos állományú megvehesse,
 - a 15 évnél hosszabb idejű kmb-s szolgálatból kikerülő részére a munkaköri lakás helyett másik bérlakás biztosítását meg kell oldani.

A lakáscélú hitelek támogatásánál alapvető cél és követelmény, hogy a törlesztő rész a hivatásos állományú és a házastársa együttes jövedelmének 20%-át ne haladja meg.

- Olyan szervezeti, jogi és anyagi feltételeket kell teremtenünk, amelyek érdemben szolgálják a hivatásos állomány egészségmegőrzését, a betegségek megelőzését, a fizikai, egészségi és pszichikai alkalmassági követelményeknek megfelelést elősegítő tevékenységeket. Így például:
 - Bevezetjük az 50 év feletti részére a rekreációs szabadságot, amelyet legalább ötévenként, szervezett keretek között, a regenerálódást segítő programokkal lehet térítésmentesen igénybe venni.

- A rendészeti szervek egészségügyi ellátó rendszerét átalakítjuk, megerősítjük, szolgáltatásait kiszélesítjük. Biztosítani fogjuk minden helyi, területi és központi szervnél dolgozó hivatásos állományú részére az egészségügyi alapellátás közvetlen elérését a munkahelyén vagy az ahhoz legközelebb eső rendészeti szerv egészségügyi szolgálatánál.
 - A rendészeti szervek egészségügyi szolgálata keretében a betegutak megszervezésével támogatást nyújtunk a járóbeteg szakellátás igénybeviteléhez, s ha szükséges a fekvőbeteg (kórházi) ellátás biztosításához
 - A rendészeti egészségügyi szolgálat bázisán, vagy külső szolgáltatás vásárlásával ingyenesen biztosítjuk a fogászati kezelést beleértve a fogpótlás munkadíját is. A fogpótlási költségtérítés jelenlegi rendszerét felülvizsgáljuk, ésszerűbb és igazságosabb költségtérítést dolgozunk ki.
 - Az ingyenes egészségügyi szűrővizsgálatok körét bővítjük. Elsődlegesen a hivatásos állományra jellemző, jelentősebb rizikó faktorok rendszeres szűrésére helyezve a hangsúlyt.
 - Egészségmegőrző, betegségmegelőző, a fizikai és mentális kondíciót javító, valamint közösségi szabadidős programok létesítmények fenntartását, támogatását bővítjük.
 - Kiemelten kezeljük sportolási, erőnléti felkészülés, az önvédelmi képzés támogatását a rendvédelmi szervek sport és szabadidő központjai és létesítményeinek bázisán. Szélesítjük a sport és szabadidős eszközök felszerelések kölcsönzési lehetőségeit.
 - Minden területi szervnél biztosítani fogjuk megfelelő pszichológiai és életmód tanácsadást, amely a magánéleti, családi, gyereknevelési gondok kezeléséhez is képes támogatást adni.
- Egyik legfontosabb cél és feladat a családok, a gyermekvállalás, a gyermekgondozás munkáltatói támogatásának erősítése, a pénzügyi és természetbeli támogatások növelésével (iskolakezdési támogatás, családalapítási előleg).

- Tanulmányi támogatást (ösztöndíjat) nyújtunk a hivatásos állomány 10-18 év közötti tanuló gyermekének, akik tanulmányaikat kiváló eredménnyel végzik.
- Lehetővé tesszük a hivatásos állomány tankötelezett gyermekeinek a nyári szünidőre rendészeti szerveknél a tapasztalat szerző foglalkoztatást.
- El kívánjuk érni, hogy a rendvédelmi területen dolgozó hivatásosok helyben hozzáférhessenek az óvodai, bölcsődei ellátáshoz. Az óvoda, bölcsőde igénybeviteléhez pénzügyi támogatást nyújtunk.
- Növelni kívánjuk a közszolgálati rendszerben működtetett üdülők térítési díjához való támogatásokat, különösen előnyös helyzetbe hozva a nagy családokat.
- Az utazási költségtérítések rendszerének felülvizsgálatával biztosítjuk a munkába járás költségeinek rugalmasabb és hatékonyabb támogatását. A helyi közlekedés térítésmentes igénybevitelét vagy jelentős támogatását biztosítjuk.
- Átalakítjuk a Cafeteria rendszert, előtérbe helyezve a pénzügyi támogatásokat, az utalványok helyett.
- Munkáltatói támogatást (pl. kezességvállalást, flotta megállapodást) nyújtunk kedvezményes gépkocsi vásárláshoz. Meghatározott feltételekkel (pl. ha azzal a szolgálattal ellátást hosszabb távon segíti) kedvezményes munkáltatói kölcsönt nyújtunk gépkocsi vásárláshoz.

A hosszabb hivatásos szolgálatvállalást elismerő, a hősi és szolgálati halottak hozzátartozóit segítő támogatások:

- Fontos eleme kell, hogy legyen az új kompenzációs rendszernek, az életpálya lezárására történő felkészülés támogatása. Ennek keretében a hosszabb szolgálatvállalás támogatására, meghatározott feltételekkel, 25 év szolgálat után olyan megtakarítás jellegű életbiztosítást kötné a munkáltató a hivatásos állományban lévők számára, mely a nyugdíjba vonuláskor egy összegben felvehető vagy járadékká alakítható.
- A szolgálatban tisztességgel helyt állók számára 50 életév felett, életkortól függő bronz, ezüst, arany vagy gyémánt koszorús elismerést vezetünk be, amely jelentősebb anyagi elismeréssel is járna (2-4 havi illetmény).
- A legalább 25 év szolgálattal rendelkezők gyermekeit előnybe kell részesíteni a rendvédelmi képzésre jelentkezésnél, a hivatásos állományba vételnél.

- A hősi halottak és a legalább 30 év szolgálattal rendelkezők gyermekeit felsőoktatásban ösztöndíjjal vagy egyéb pénzbeli támogatással segíteni, foglalkoztatásukat elősegíteni.
- A munkáltató szervek a hivatásos állományúnak a szolgálattal összefüggő megalapozatlan feljelentések, panaszok miatt indult eljárásokban felmerült költségét megtérítik, a panaszos elleni fellépéshez, jó hírnevének visszaszerzéséhez támogatást adnak.
- A hivatásos állomány tagjainak ingyenes képzés keretében biztosítjuk egy EU-s alapnyelv alapfokú elsajátítását és alapfokú számítógépes felhasználói képzést.
- A munkába járással kapcsolatos költségtérítés rendszerét felülvizsgáljuk, ésszerűbb és ösztönzőbb támogatásokat biztosítunk.
- Az átszervezés miatt beosztásukat elvesztők részére (Hszt. 49/A. §) a másik szolgálati helyre történő vezénnyelssel felmerülő (utazási és lakhatási) többletköltségeket megtérítjük, illetve az átköltözéshez megfelelő támogatást biztosítunk.

Budapest, 2011. július