



tárgy: személyzeti stratégia

Dr. Pintér Sándor úr
Magyar Köztársaság
Belügyminisztériuma
belügyminiszter

B u d a p e s t

Tisztelt Miniszter Úr!

A Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete, a Független Rendőr Szakszervezet, a Rendőr Szakszervezetek Vedegete és a Rendészeti és Közigazgatási Dolgozók Szakszervezete a módosított – immár ágazati személyzeti stratégia részeként megjelenő – rendészeti életpályamodell tervezetet áttanulmányozták, az abban foglaltakhoz – a rendelkezésünkre álló határidő rövidege miatt a teljesség igénye nélkül, a korábban megküldött véleményünk értelemszerű kiegészítéseként – az alábbi észrevételeket teszik.

Az általunk írt javaslatok szövegben történt megjelenítésével nem találkoztunk, azok érdemi elutasításáról – azok indokairól – sem kaptunk írásos választ.

A határozott szakszervezeti álláspontunk az, hogy a tervezetben megjelenített életpályamodell az illetményrendszerben ténylegesen megjelenő emelésekkel együtt kerüljön bevezetésre. A szolgálati nyugdíjakról szóló tárgyalások során a kormányzati oldal, a nyugdíj szabályok negatív irányú elmozdításakor – a szakszervezetek tiltakozására reagálva – arra hivatkozott, hogy annak változtatásai majd a rendészeti életpálya rendszerben kerülnek ellentételezésre, egy vonzó pályáiv és méltányos bérezés kialakításával. Bár a szakszervezetek ezt az álláspontot sem fogadták el, a részünkre megküldött koncepció azonban csak a közigazgatás átalakítását célzó Magyary programnak megfelelően kerít sort a rendészeti életpálya modell tervezetének kialakítására, az állomány részére egyértelműen kedvező változást nem jelenít meg. **A tervezetben rögzített pályáiv – álláspontunk szerint – nem foglalkozik megfelelően a már rendszerben levő állománnyal, holott ennek a személyzeti stratégia részének kellene lennie.**

A tervezet egyébként megfelelő kiindulópont lehet egy új szolgálati törvény alapjául, de mivel a jelenlegi szolgálati törvényt gyökeresen alakítja át, annak kimunkálása és konkrét jogszabályi bevezetése több előkészítést és hosszabb határidőket igényel, elkapkodott 2012. januári bevezetését nem javasoljuk. Álláspontunkat alátámasztja az a tény is, hogy a tervezetben nem szerepel az, hogy illetményemelést, kedvezőbb juttatásokat biztosítanak 2012-től az állomány részére.

I.

Hivatásetikai normák

Az aláíró szakszervezetek határozottan tiltakoznak az ellen, hogy a magánszférát érintő alapelvek norma szinten szabályozásra kerüljenek. A tervezetben megjelenített alapelvekkel egyetértünk, ennek ellenére a Preambulum 1. alpontjában szereplő elvek etikai norma szintű nevesítésével egyet érteni nem lehet. Véleményünk szerint az I. pontban kifejtett hivatásetikai normák csak és kizárólag alapelvek lehetnek, de ezeket normában rögzíteni és ez alapján akár fegyelmi akár etikai eljárást lefolytatni nem lehet.

II.

Munkaköri specifikáció

A koncepció önmagában megfelelő elméleti tematikát épít fel **egy hivatásos pályára most jelentkező (rendőr) számára.** Szóban arra kaptunk választ, hogy lesznek átmeneti rendelkezések, ugyanakkor ennek megfeleltetését és időbeli megvalósítását nemcsak jogszabályi, hanem elvi szinten szükségesnek tartjuk rögzíteni. Az átmeneti rendelkezések kialakításakor időben minimálisan 3 év időszakot tartunk elégségesnek a teljes átállás megvalósításához, a már szolgálatot teljesítő állomány tekintetében.

A teljesítményértékelés alapján, az illetmény negatív irányba történő eltérítése ellen továbbra is határozottan tiltakozunk. Nem derül ki a tervezetből, hogy a „beosztásban maradás” kormányzati preferálása és a validációs eljárás vagy képzési rendszerben részvétel aktivitása mennyire motiválja az állományt (mennyi a hozzá kapcsolódó anyagi ellentételezés).

A szakszervezetek álláspontja az, hogy a rendszerben levő állományt kell preferálni a kívülről jelentkezőkkel szemben a szakmai előrejutás tekintetében: javasoljuk ennek tervezetben történő megjelenítését.

Az 5.) pont alatt továbbra sem egyértelmű az, hogy a képzéseken történő részvétel kötelező-e vagy sem (5 éves ciklusok tekintetében).

Általánosságban az a véleményünk, hogy a képzésekre, továbbképzésekre megfelelő mértékű szolgálatmentességet és fizetett szabadidőt, továbbá az önként jelentkezésre szélesebb lehetőséget kell biztosítani.

IV.

Képzés

Átmeneti rendelkezések mindenképpen szükségesek továbbá a már rendszerben levő és különféle képzéseket, iskolákat elvégzett állomány új életpályamodellhez történő megfeleltetése érdekében. Nem megengedhető, hogy a már korábban valamilyen elismert képzettséget, végzettséget szerző kollegák hátrányba kerüljenek az új modulrendszerben.

Hatástanulmányok hiányában a nem látható, hogy mennyiben áll rendelkezésre megfelelő személyzeti és anyagi forrás az új beosztási és illetményrendszer elindítására.

V.

Előmenetel és javadalmazás

Továbbra is javasoljuk a tervezet szerint 2014-ig elhúzódó 30 %-os illetményemelés, azonnali, 2012. január 01-vel történő bevezetését, ezt követően a kormányzat kezdje el az állomány illetményének európai átlaghoz történő felzárkóztatását. A tavalyi évben tárgyalt bér- és nyugdíjkoncepció, sokkal inkább képezhetné egy életpályamodell alapját, mint jelen tervezet. A tervezet ezen részének alapvető hiányossága, hogy nem érzékelhető annak anyagi háttere, illetve hogy az önképzéseket/validációs eljárásokat, a modulok elvégzését követően új beosztásba kerül-e az egyén és/vagy ehhez kapcsolódik-e anyagi előre jutás.

Az illetményrendszer átalakítása elkerülhetetlen az állomány megtartása és az elvégzett munkához rendelt tisztességes bér biztosítása érdekében. Kerüljön kialakításra az illetményrendszer alapjául szolgáló a rendészeti illetményalap, amely a mindenkori minimálbér mértékével megegyezik, a rendészeti illetményalap évenkénti emelése százalékos arányaiban kövesse, a mindenkori minimálbér éves emelését, az egyszeri és azonnali 30 % jelentős illetményemelésen felül.

A pótlékrendszer átalakítása elfogadható, azonban az eltörölni kívánt pótlékok a bérbe olvasztva és jelenleg még meglévő béren kívüli juttatások a jelenlegi bérrel együttesen képezzék a tervezett béremelés alapját.

Álláspontunk szerint az illetményrendszer átalakítása nem eredményezheti senkinél a már elért illetmény csökkenését. Javasoljuk 2011. december 31. napjával rögzíteni az illetményeket oly módon, hogy választási lehetőséget biztosítsunk a kollegáknak az új vagy a régi rendszer és ahhoz

megfeleltetett illetményemelések között. Technikai javaslatunk az, hogy a kollegák távolléti díját parancsban rögzítsék és a majdan ütemezett illetményemelést ennek megfelelően számítsák ki. Amennyiben az új illetményrendszer szerinti besorolása számára kedvezőbb helyzetet teremt akkor természetesen az annak megfelelő illetményt kapja meg. **Véleményünk szerint a tervezet által ígért „jelentős” béremelés mindenkinek nettó béremelést kell, hogy eredményezzen, az aláíró szakszervezetek részére továbbra is elfogadhatatlan a bérek szinten tartása bármely állománykategória számára.**

VII.

Kimenet, a hivatásos életpálya lezárása, tartalékállomány

Minden – e dokumentumot aláíró – szakszervezet elutasította és a továbbiakban is elutasítja ennek a kérdésnek a jelenlegi szabályoktól negatív irányba történő változtatását, ennek keretében főként a szolgálati nyugdíj öregségi nyugdíjkorhatár előtti elvételét. A 25 év szolgálati idővel rendelkező, egészségi állapotuk miatt hivatásos szolgálatra alkalmatlan állomány részére elfogadhatatlan, hogy szolgálati nyugdíjuk (ellátásuk) szolgálati járandóságként ideiglenes juttatás legyen. Véleményünk szerint ennek – a tárgyalatok alapján – állandó juttatásnak kellene lennie.

Szükségesnek ítéljük a kimenetel intézményét átmeneti rendelkezésként biztosítani, minimum 5 év időtartamra, a 2011. december 31-én állományban lévők részére. Az állomány azon tagjai tekintetében, akik az új rendszerben nem kívánnak már szolgálatot teljesíteni, javasoljuk biztosítani jogviszonyuk megszüntetését felmentéssel és végkielégítéssel, a Hszt. jelenleg hatályos szabályai alapján.

VIII.

Állami gondoskodás, munkáltatói gondoskodás

Véleményünk szerint a kötelező rekreációt a már 10 év szolgálati idővel rendelkező állomány részére szükséges biztosítani, erre meghatározott ciklusonként, pl. 3 évenként kerüljön sor, 1-3 hónap időtartamra.

Javasoljuk a kiskorú gyermeket nevelő szülők és az 50 év feletti állomány tekintetében a rész-szolgálatteljesítési időrendszerek szélesebb körű alkalmazását, valamint heti 3-4 óra munkaidő kedvezmény bevezetését.

Javasoljuk egészségpénztár kártya, valamint önkéntes nyugdíjpénztári kiegészítés bevezetését, amit a hivatásos állományú a béren kívüli juttatáson felül kapna.

Tekintettel az itt leírt életpálya ívre, amely szerint az életpálya 65 éves korig tart, szükségesnek tartjuk a hivatásos szolgálati viszony alatt elhalálozott kollégák temetési költségeit teljes egészében biztosítani.

Általános észrevételeink a tervezethez:

A tervezet alapján véve túl gyökeres változást ígér rendkívül rövid idő alatt, hiányzik belőle a régi és új rendszer (főleg beosztási) közötti átmenet, és ami a legfontosabb hiányzik az anyagi elismerés. **Nem látni a tervezetben az alapvető cél megvalósulását: nevezetesen, hogy egy „teljes életpályára kiterjedő kiszámítható és vonzó, a szervezethez tartozást, lojalitást erősítő, hosszú szolgálatvállalásra ösztönző életutat mutasson a személyi állomány számára”.**

Hangsúlyozzuk, hogy alapvetően nem értünk egyet a koncepciónak azzal a részével, amely a már rendszerben levő állományra hátrányt okoz, a szolgálati nyugdíjas állományra pedig értelmezhetetlen. Az életpályamodellt véleményünk szerint a rendszerben lévő állományra csak lehetőségként kellene, míg az új felszerelőkre – egyeztetés és módosítások után – életpályaként lehetne alkalmazni.

A régi és az új beosztási kategóriákhoz tartozó illetmények alakulásának modellezését kérjük szervenkénti és állománycsoportonkénti bontásban, amely az állomány számára is közérthető és saját helyzetükre lemodellezhető.

B u d a p e s t, 2011. július 25.

Tisztelettel:

dr. Bárdos Judit s.k.

Belügyi és Rendvédelmi Dolgozók Szakszervezete

főtitkár

Pach Dániel s.k.

Rendőr Szakszervezetek Védegylete

elnök

Pongó Géza s.k.

Független Rendőr Szakszervezet

főtitkár

Vincze Tibor s.k.

Rendészeti és Közigazgatási Dolgozók Szakszervezete

elnök