



FÜGGETLEN RENDŐR SZAKSZERVEZET JOGSEGÉLYSZOLGÁLATA

Cím: 1146 Budapest, Ajtósi Dürer sor 27/A.

Levél cím: 1388 Budapest, Pf.52

Telefon: 06-1-785-00-10, 06-1-785-07-16

Telefax: 06-1-799-27-13

Mobil: 06-70/775-17-73

BM: 39-530; 39-531

E-mail cím: frsz@frsz.hu

Szám:

Az új szolgálati törvény egyes közérdeklődésre számot tartó rendelkezéseinek áttekintése

I) Az előmeneteli és illetményrendszer

2015. július 1-jével lép hatályba az új szolgálati törvény, a 2015. évi XLII. törvény, ami:

- az alapfeladatokat ellátó hivatásos állomány vonatkozásában 30 %-os,
- a nem alapfeladatokat ellátó hivatásos állományúak számára 25 %, míg
- a vezetői állomány tekintetében 15 %-os

illetménynövekedést garantál (353. §).

Ugyanakkor az új szolgálati törvény kifejezetten ki is zárja azt, hogy az új illetmény besorolással az illetménynövekedés mértéke a 30 %-ot túllépje (353. § (8) bekezdés). Vagyis a 30 %-os növekmény a maximum.

Amennyiben a törvényben garantált %-os emelkedést az új besorolás nem garantálja, úgy a különbözet kompenzációs díjként kerül majd folyósításra. 2016. január 1-től megtörténik az új szolgálati törvény szerinti illetményre való átállás, de a kompenzációs díj azok részére továbbra is folyósításra fog kerülni, akiknek a ráállással csökkenne a 2015. július 01-december 31. között folyósított illetménye.

Az azonban **negatívum, hogy az új szolgálati törvény szerint a szolgálati viszony 2015. július 1-je utáni módosulása esetén** (ez lehet ugyebár más beosztásba helyezés, amire a szolgálat érdekében, azaz a hivatásos állományú tag beleegyezése nélkül is sor kerülhet) **már az új illetményrendszer szerinti díjazás jár** (vagyis akár a 30 %-os emelt illetménynél alacsonyabb)! Ez a szabály finoman szólva is üröm az örömben!

Az új előmeneteli rendszert meghatározó tényezők:

- **horizontális előmenetel a munkaköri kategórián belül;**
- **vertikális előmenetel – magasabb értékű – munkaköri kategóriába.**

Mind a horizontális, mind a vertikális előmenetel meghatározott feltételekhez – képzési/képesítési követelmények teljesítése, teljesítményértékelés – kötött.

A) Az új előmeneteli rendszer keretében az **illetményrendszer** is radikálisan átalakul:

A **havi illetmény** (rendszeres díjazás) 4 elemből tevődik össze:

- **beosztási illetmény:** a rendvédelmi illetményalap (az idén még biztos hogy marad a 38.650 Ft) és a besorolás szerinti szorzó összege. A rendvédelmi illetményalap összege a köztisztviselői illetményalaptól eltérhet, de legkorábban a nyáron elfogadásra kerülő jövő évi költségvetési törvényből kapunk majd választ erre a kérdésre.

Még az sem ismert, hogy a meglévő rendszeresített beosztások melyik új, A-tól E-ig nevesített besorolási kategóriába (azon belül 10 fizetési fokozat) fognak tartozni, mert ez vélhetően a végrehajtási rendeletek szintjén kerül szabályozásra, melyek tartalma előttünk még nem ismert.

- **szolgálati időpótlék** (a szolgálati viszonyban töltött 10. évtől 5 évente növekvő %-os mértékben (az illetményalap 75 %-ától annak 320 %-áig növekszik. 25 év után az illetményalap 150 %-a összegű).

Szolgálati viszonyban töltött időként a hivatásos szolgálatban eltöltött időn felül a rendvédelmi közalkalmazotti, munkajogi, stb. jogviszonyban töltött idők is beszámítanak.

- **hivatásos pótlék** (ez a szolgálat jellegétől függően az illetményalap 50-től 650 %-áig terjedhet, de a konkrét %-okat ugyancsak miniszteri rendelet fogja meghatározni. (Figyelembe vett szempontok: szolgálat fegyverrel vagy anélkül való ellátása, rezsimegyelem, stb.)

- **illetménypótlék.** Lényegesen szűkebb körű a hatályos Hszt.-ben rögzítettekhez képest. A **jelenlegi 25 db pótlékfajtaival ellentétben** (ezek zöme munkaköri pótlék: pl. nyomozó) **mindösszesen 4 pótléket** dotál az új szolgálati törvény:

- a nagyfrekvenciás, ionizáló sugárzásnak, mérgezés veszélyének kitett beosztásban dolgozók **ún. havi rendszeres veszélyességi pótlékát**,
- a **preferált településen szolgálatot teljesítők pótlékát** (miniszteri rendeletben kerül majd meghatározásra), továbbá
- az **éjszakai és**
- a **készenléti pótléket**.

A **nyelvpótlék** is megmarad, bár alapfokra már csak az úgynevezett preferált nyelvek után fognak fizetni. A preferált nyelvek köre azonban kibővül az angol, német, francia nyelvek mellett az arab, kínai és orosz nyelvekkel.

A pótlékok jelentős része mellett az új illetményrendszer hatálybalépésével megszűnik tehát az illetménykiegészítés és a rendfokozati illetmény is.

A **havi illetményen felül** az előző évi teljesítményértékelés eredménye alapján évente két alkalommal (**március, illetve szeptember hónapban**), **egyenlő mértékű teljesítményjuttatásban részesíthető** a hivatásos állományú. Erre első alkalommal 2016. márciusában kerülhet sor.

- B) A **rendfokokozatok** oly módon maradnak a rendszerben, hogy a rendfokokozat a **besoroláshoz kapcsolódik**. A 2015. július 1-jei átsorolásnál, amennyiben a viselt rendfokokozat magasabb az **új besorolásban** rendszeresítetttnél, akkor a **meglévő magasabb rendfokokozat címzetes előjellel tovább viselhető**.

A **rendfokokozat a munkakörrel együtt mozog** az új szolgálati törvényben, azaz a beosztás változás rendfokokozati előmenetelt és visszalépést egyaránt eredményezhet.

- C) **Megszűnik az automatikus előmenetel** (fizetési fokozatban jelenleg 3 évente történő előresorolás, természetesen a kategória felső határáig). A jövőben **fizetési szorzóban, besorolási kategóriában és rendfokokozatban is csak bizonyos vizsga, továbbképzés (kredit pont szerzés) teljesítése és teljesítménykövetelményszint elérése/megléte esetén kerülhet sor.** (120. §)

Fizetési fokozatban úgymond sorosan **4 évente** (vezetői beosztásban 5 évente) kerülhet sor az előrelépésre, **amennyiben az előírt feltételek (továbbképzési kötelezettség teljesítése, megfelelő teljesítménykövetelmény-szint teljesülése) fennállnak**. Fizetési fokozatban első alkalommal 2018. 01.01.-jével kerülhet sor előresorolásra. A fizetési fokozatok skálája kibővül, azaz a hatályos Hszt. szerinti 10 év után is – ahol jelenleg a legtöbben megrekedtek az előmenetelükben – tovább lehet haladni a besorolásban.

A **rendfokokozati soros előmenetelhez az előzőeken túl** további vizsga (**rendfokokozati vizsga**) letétele is szükséges.

Az úgymond soros előresorolás megghiúsulása (pl. sikertelen vizsga) esetén évente ismételten megvizsgálásra kerül a feltételek teljesülése, és csak azt követően kerülhet sor a magasabb besorolás végrehajtására.

Soron kívül fizetési fokozatban és rendfokokozatban is előre lehet sorolni a hivatásos állomány tagját. Fizetési fokozat esetében erre viselt rendfokokozatonként, rendfokokozat esetében pedig besorolási kategóriánként (A-tól E-ig terjedő besorolás) legfeljebb egy alkalommal (mindkét esetben) kerülhet sor.

Az nem látszik az új szolgálati törvény szövegéből, hogy a 2019-ig ígért további 20 % (2016-tól évente további 5-5 %) illetménynövekedést miként fogja megkapni a hivatásos állomány. Kvázi illetményeltérítéssel, vagy ahogy az új szolgálati törvény nevezi ezt a konstrukciót: kompenzációs díjként. Mert már most július 1-től, aki a besorolása szerint nem érné el az előírt illetmény növekedést, az kompenzációs díjként fogja megkapni a különbözetet.

A még 2010-ben beígért **új életpálya másik két pillére** még kidolgozatlan, kizárólag az új közszolgálati életpálya bevezetéséről szóló 1846/2014. (XII. 30.) Korm. határozat garantálja egy új, **megtakarítási célú állami biztosítási rendszer, illetve lakhatási támogatási rendszer** bevezetését. Az említett további két életpálya pillérek részleteinek kidolgozására 2015. december 31-ig (lakástámogatás), illetve 2016. december 31-ig (biztosítási konstrukció) szabott határidőt a kormányhatározat.

A **biztosítási konstrukció** talán némiképp enyhíteni fogja a szolgálati nyugdíj és a korkedvezmény szerzés és érvényesítés lehetőségének megszűnésével kialakult űrt, mert sajnos személyes tapasztalataink is vannak a téren, hogy a 2012 után hosszabb szolgálati idő birtokában a testülettől önhibájukon kikerülők (egészségi alkalmatlanná válás miatti leszerelés) bizonytalan megélhetési helyzetbe kerülhetnek. A felmentést és végkielégítést követően ugyanis nem könnyű elhelyezkedni, pláne ha valaki kvázi idősebb és egészségileg sem teljes értékű.

A közszolgálati életpálya során bekövetkező rendkívüli események – betegség, szolgálati baleset stb. – kezelését, továbbá a biztonságot, és a tervezhetőséget szolgálná egy egyedi biztosítási konstrukció kidolgozása. Ennek keretében a jogosultak úgy részesülhetnek különböző juttatásokban, hogy azok késleltetett elérhetősége egyben megtartó erőt is képvisel.

A biztosítás alapösszegegről indulna, évenként növekvő modul rendszerű megtakarítással – amely meghatározott idő elteltével, élethelyzetek megoldására pénzfelhasználást tesz lehetővé – és rugalmas kockázati elemekkel. A biztosítási termék egyedi módon kezeli, kiváltja, valamint támogatja a hivatásos állomány szolgálati nyugdíj megszűnésével kialakult helyzet, továbbá a szolgálatra alkalmatlanná válás, az egészségügyi problémák megoldását. A hosszabb szolgálati idővel rendelkezők az új belépőkkel azonos nagyságrendű szolgáltatást kapnának, mintha a szolgálati idejük kezdete óta biztosítottak lennének. A tervezett biztosítási konstrukció intézményi hátterét egy állami biztosító jelentené

A **lakástámogatási rendszert** illető elképzelésekről ugyanacsak keveset tudni. A Kormány célja, hogy a lakhatás támogatásának rendszerét kiszámíthatóvá, lehetőség szerint adómentessé és pályán maradásra ösztönzővé tegye. Állami kezességvállalás mellett, kedvező kamatozású lakáscélú kölcsön biztosítása teremtené meg a feltételét a megfelelő számú és felkészült munkavállaló beosztásban tartásának, a fluktuáció csökkentésének. Várhatóan ez egy hosszabb futamidejű, állami kamattámogatott, és a hitelfelvevő jövedelméhez igazított havi törlesztőrésztű lakástámogatási forma lesz.

II) A hatályos Hszt-hez viszonyítva életbe lépő változások

Civilesítés (13. §)

A civilesítés 2008 óta élő jogintézmény, illetve felső vezetői intézkedési lehetőség. Az új szolgálati törvény **5 éves moratóriumot** vezet be a lecivilesített státuszon foglalkoztatottak hivatásos jogállásának fenntartása tekintetében. Ennek leteltét követően hivatásos beosztásba, vagy más foglalkoztatási jogviszonyba kell az érintettet áthelyezni, vagy ha ezekbe nem egyezik bele, úgy a hivatásos szolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére kell intézkedni.

A Hszt. korábban nem tartalmazott időkorlátot, azaz úgy mond „kihalásos” alapon a hivatásos állományú leszereléséig betölthette hivatásosként az időközben mondjuk már közalkalmazottivá alakult munkakört.

Némi engedményt jelent azonban, hogy az átmeneti rendelkezések (346. § (1) bekezdés) csak az új szolgálati törvény hatálybalépését, azaz 2015. július 1.-jét követően történő civilesítések érintettjeire rendeli alkalmazni az 5 éves időkorlátot.

Visszavétel (36. §)

Bizakodásra adhat okot – igaz még a végrehajtási rendeletek tartalma nem ismert – hogy a korábbi Hszt.-vel ellentétben nem zárja ki a korábban lemondással távozottakat a visszavehetők köréből. A 33. § (1)-(6) bekezdéseiben ugyanis csak az általános felvételi követelmények (életkor, képesítési, egészségi megfelelés, stb.) vannak nevesítve.

Határozott idejű „szerződés” (37. §)

A más foglalkoztatási jogviszonyokban régebb óta létező jogintézmény az új szolgálati törvénnyel a hivatásos szolgálati jogviszonyban állóknál is megjelenik.

Mivel a határozott idejű foglalkoztatás atipikusnak mondható foglalkoztatási forma – nem ez az általános – az e formában alkalmazható személyek körét az új szolgálati törvény le is szűkíti a korábban hivatásos állományból leszereltekre, akik közül – az érintettek beleegyezésével vezetett – **tartalékos-nyilvántartásban szereplők közül** választhat az állományilletékes parancsnok.

A határozott idejű kinevezés 3 évre szólhat, de további két alkalommal 3 évvel meghosszabbítható az időtartama.

Tartalékos-nyilvántartás (38. §)

Nem tévesztendő össze a tartalékállomány jogintézményével, ami 2012 óta létező gyakorlat a Hszt.-ben. Ez utóbbi ugyebár a felmentési idejüket töltő, illetve azt követően kérésükre még abban maradók elhelyezkedését elősegítő jogintézmény, bár a hatékonyságát, úgymond kihasználtságát illetően információkkal nem rendelkezünk. Ezt a jogintézményt még a szolgálati nyugdíj megszűnése idején vezették be, de vélhetően nem jelent kielégítő megoldást a nyugdíjra jogosultságot nem szerzett, de a hivatásos szolgálattól megválni kényszerülő több éves szakmai háttérrel rendelkezők sorsának rendezéséhez. Ezt a beígért és várt biztosítási konstrukció, azaz az életpálya másik pillére oldhatná meg, de erre sajnos még várni kell!

A tartalékos-nyilvántartást a határozott idejű szolgálati viszonyba visszavehető személyekkel való kapcsolattartás, valamint a visszavétel megkönnyítése érdekében hozza létre a törvény.

Az új jogintézmény önkéntes alapon működik, vagyis csak a volt hivatásos állományú tag beleegyezésével. Fontos kritérium a **leszerelés előtti legalább 5 éves tényleges szolgálati idő megléte, az egészségi és képzettségi megfelelés, valamint az életkori határ (55. évesnél fiatalabb volt hivatásosok)**. A tartalékos-nyilvántartásba nem kerülhetnek be a korábban szankcionált jogviszony megszűnési jogcímen távozottak (pl. fegyelmi, méltatlanság, stb.). Sajnálatos módon e körben ismételten nevesítésre kerülnek a lemondással távozottak, ami ezért joggal kelt kétségeket a normál visszavétel lehetőségét illetően, amiről a 36. §-hoz kapcsolódóan már szó esett.

A tartalékos-nyilvántartásba bekerültek adatait 10 évig tartják nyilván, amely időtartam 5 évvel még meghosszabbítható.

Más beosztásba helyezés (53.-57. §)

A törvény különválasztja a **szervezeti egységen belül** más beosztásba helyezés, **valamint a szervezeti egységek közötti** áthelyezés lehetőségét.

Az előbbi tekintetében azonos beosztás esetén nem kell a hivatásos állományú beleegyezése. A szervezeti egységek közötti mozgatás esetén sem, amennyiben az áthelyezéssel az érintett szolgálatteljesítési helye nem változik, vagy az utazási idő irányonként nem több 1,5 óránál (10 éven aluli gyermeket nevelő szülő esetében 1 óránál).

A Hszt. idején mindvégig hatályban lévő azon garanciális szabály, miszerint 5 éven belül – átszervezés, létszámcsökkentés kivételével – a hivatásos állományú a szolgálat érdekében nem mozgatható, sajnos nem került átvételre az új szolgálati törvény szövegébe.

Átrendelés, ideiglenes átrendelés, megbízás (60.-61., 71. §)

A jól ismert klasszikus vezénylés átrendelés néven került be az új szolgálati törvény szövegébe. A 2015. július 1.-jétől életbe lépő szabályozás szerint a rendvédelmi szerve **bármely szervezeti egységéhez és bármely helységbe évente 4 hónap időtartamra** a hivatásos állomány tagja **beleegyezése nélkül** átrendelhető. A Hszt. hatályos szabályai szerinti 3 évenkénti 8 hónaphoz képest ez **a vezénylés időtartamának másfélszeresére emelését jelenti.**

Emellett új jogintézményként megjelenik az **ideiglenes átrendelés**, ami a szervezeti egységen belül más feladat ellátására történő „átirányítást” jelenti, ami alatt **az eredeti szolgálati feladatok helyett kell más munkaköri teendőket ellátni.** Ennek időtartama naptári évenként **30 munkanap** lehet, amire az illetményen felül plusz díjazás nem jár a törvény szerint. Hogy illetmény alatt melyik illetményt kell érteni (eredeti beosztás vagy ellátott munkakör szerinti) a törvény nem egyértelműsíti. Ehhez iránymutatást a megbízás szabályai nyújtanak.

Megbízás továbbra is betöltetlen státusz ellátására, távollévő helyettesítésére, valamint munkakörbe nem tartozó feladatra adható, amiért ugyebár, ha az érintettet az eredeti beosztása alól mentesítették, úgy az új munkakör besorolása szerinti illetmény jár (ez az eredetinél kevesebb természetesen nem lehet). Ha pedig a saját beosztás mellett kell a többlet teendőket ellátni, úgy megbízás díj fizetendő. Ennek **összege emelkedett: az illetményalap jelenlegi 25-100 %-áról 50-200 %-ára.**

Vezénylés (62., 65., 69. §)

Más szervhez (Nemzeti Közsolgálati Egyetem, ügyészség, bíróság, közigazgatási, államigazgatási szerv, stb.) legfeljebb **5 évre** lehet vezényelni a hivatásos állományút. Ezt követően újabb vezénylésre csak akkor kerülhet sor, ha a korábbi vezénylés időtartamának megfelelő szolgálati időt az érintett letöltött a rendvédelmi szervnél.

Nem vonatkozik az időkorlát a miniszter által irányított **minisztériumba, valamint a miniszter által irányított szervhez** történő **vezénylésekre.**

A **külföldre** vezénylés időtartama legfeljebb **3 év** lehet, **ami egy alkalommal 1 évvel hosszabbítható meg.** A **3 hónapot meg nem haladó** külföldre vezénylésre **rendelkezési állományba helyezés nélkül** kerülhet sor.

Könnyített szolgálat (79. §)

A jogintézmény ugyancsak a szolgálati nyugdíj eltörlésével került bevezetésre, azaz 2012 óta létezik.

Az új szolgálati törvény pozitív és negatív változást is hoz.

Pozitívum, hogy a hatályos eshetőleges könnyített beosztásba helyezés **alanyi jogon járó kedvezményé válik**, azaz, ha az érintett élni kíván ezzel a lehetőséggel, úgy akkor azt biztosítani kell számára (kímélőbb beosztásba helyezés). A szolgálatteljesítési idő heti 35 óra, és sem túlszolgálat, sem éjszakai szolgálat nem rendelhető.

Negatív változás viszont, hogy egyrészt a jogosultsági **életkor felemelésre kerül: jelenlegi 52. évről** a nyugdíjkorhatár előtt mínusz 10 évre, azaz hosszabb távon **55. életévre. Ráadásul** a könnyített szolgálat **csökkentett illetmény folyósítással** párosul, melynek mértéke **10 %**. A csökkentett illetményfolyósításra vonatkozó rendelkezés csak a rendszerbe újonnan belépőket érinti, a jelenleg már könnyített szolgálatban állókra nem alkalmazandó.

Azonnali hatályú lemondás (85. §)

A más foglalkoztatási jogviszonyokban már létező jogviszony megszüntetési jogcím a hivatásos szolgálati jogviszonyban is megjelenik.

A jövőben a hivatásos állomány tagja azonnal megszüntetheti szolgálati viszonyát, ha szolgálati előjárója részéről a törvényben meghatározott jogaiban vagy emberi méltóságában olyan súlyos serelem érte, amely miatt szolgálati viszonyának fenntartása nem várható el tőle. Az azonnali lemondási ok megalapozottságát a hivatásos állomány tagjának kell bizonyítani.

Végkielégítés (90. §)

A szolgálati nyugdíj jogintézményének 2012-es megszűnésével a hivatásos pályán maradás időtartama jelentősen kitolódott, melynek ellensúlyozásaként **a végkielégítésre jogosító évek és az azokhoz kapcsolódó díjazás is bővítésre kerül**. A hatályos **Hszt. szerint** a végkielégítés **felső határa 20 év szolgálati idő és 8 havi távolléti díjnak** megfelelő összegű díjazás.

2015. július 1-től további két sávozás kerül bevezetésre: **25 év után 9 havi, majd 30 év után 10 havi távolléti díj** jár végkielégítésként.

Sajnálatos, hogy a nyilvánvalóan több évtizedre tervezhető hivatásos szolgálat egyéb kedvezményekben, mint pl. a felmentési idő vagy a pótszabadság mértéke, már nem tükröződik vissza.

Túlszolgálat (139.-140. §)

A túlszolgálat **törvényi maximuma** naptári évenként az eddigi **300 órától 350 órára nő, és a hivatásos önkéntes vállalása alapján további 60 órával emelhető**. Viszont megszűnik a miniszter azon jogköre, hogy rendeletben a törvényben meghatározott túlszolgálati időt további 50%-kal megemelje.

Összességében – mindent alapul véve – a túlszolgálat naptári évi maximuma **450 órától 350 + 60 órára (=410 óra) csökken.**

A felső vezetői beosztást betöltőket (rendvédelmi szerv illetve szervezeti egység vezetői, helyettesei) csak a 350 órát meghaladó túlszolgálatért illeti meg ellentételezés.

Az új szolgálat törvény szerint **megszűnik a túlóra pénzbeli megváltása**, így kizárólag szabadidővel kell a túlszolgálatot ellentételezni. A törvény átmeneti szabályai azonban az említett drasztikus változás bevezetésére felkészülési időt biztosítanak (**2018. december 31.**), de arra természetesen nincs garancia, hogy egyrészt ezen említett átmeneti szabály addig hatályban marad-e, vagy valóban bekövetkeznek-e az említett időpontig azon kedvező létszámnövelő intézkedések, változások, amik biztosítják a kizárólagos szabadidős túlóramegváltás megvalósítását.

Készenlét (141. §)

2015. július 1-től az elrendelhető készenlét nagysága maximalizálásra kerül a munkajogviszonyhoz hasonlóan havi 168 órában.

Illetmény nélküli szabadság (150.-151. §)

A jövőben nem jár alanyi jogon illetmény nélküli szabadság az önerős lakásépítésre, továbbá az is lerögzítésre kerül, hogy az illetmény nélküli szabadság időtartamára rendes szabadság nem jár.

Jubileumi jutalom (166. §)

Megszűnik az előrehozott kifizetés, azaz csak a betöltött 25 év és minden további 5 év elteltével kerülhet sor a kifizetésre. A hatályos Hszt. a nyugdíjazás esetében kivételesen engedélyezte az egy-két éven belül esedékessé váló jubileumi jutalom kifizetését, de ez az egyébként **a civil szférában** (pl. közalkalmazotti jogviszonyban) is **létező privilégium** a hivatásos szolgálati jogviszonyban állókat a jövőben már nem fogja megilletni.

Érdemek elismerése (179.-180. §)

Az elismerések között az **eddigiekhez képest új elem: az „írásbeli dicséret” és a „miniszteri elismerő oklevél”.**

A **tanácsosi és a főtanácsosi cím** adományozásának feltételei változtak, így a tanácsosi címet **15**, a főtanácsosi címet **25 év tényleges szolgálati idő után** lehet adományozni (a korábbi, **jelenlegi 5, illetve 10 évhez képest**). **Mértékük a jelenlegi szabályozáshoz képest duplájára emelkedett:** tanácsosi cím esetében az illetményalap 25%-áról **50%-ra**, főtanácsosi cím esetében 50%-ról **100%-ra** nőtt. Korlátozást vezetnek be az adományozható címek esetszámát illetően. Tanácsosi címet a rendvédelmi szervnél foglalkoztatott tiszt, főtiszt, táborkok létszámot figyelembe

véve 10%, főtanácsos címet 5% kaphat. Kérdésként vetődik fel, hogy ez alapján esetleg a tiszthelyettes, zászlósok részére e címek nem lesznek adományozhatók? Igaz ilyen kifejezett rendelkezést az új szolgálati törvény nem rögzít.

Becsületbíróóság (225. §-227. §)

Új jogintézményként jelenik meg, a Becsületbíróóság.

Becsületbíróósághoz **az a hivatásos fordulhat, akinek szolgálati viszonyát méltatlanságból, fegyelmi fenytéssel, vagy minősítése alapján szüntették meg és a parancsok, határozatok elleni benyújtott panaszát elutasították, illetve a törvény kizárja a panasztétel lehetőségét.** A hivatásos a **Becsületbíróóság döntése ellen** – amennyiben a döntéssel nem ért egyet - **bíróági** úton jogorvoslatot kezdeményezhet.

A Becsületbíróóság kompetenciája a hivatásos szolgálati viszonyának fenntarthatóságáról szóló döntés.

A Becsületbíróóság működésének részletes szabályait a miniszter rendeletben állapítja meg.

Szolgálati idők számítása (280.-283. §)

Az új szolgálati törvény fenntartja a Hszt. alapján korábban elismert és beszámított szolgálati idők szolgálati viszonyban töltött időként történő elismerését, továbbá kiterjeszti azt a 2011. december 31-ével történt szolgálati idő rögzítésekre is. Amennyiben azok kedvezőbbek az érintettre nézve, úgy a szerint kell az egyes jogosultságok szempontjából a jogosító szolgálati idejét számítani.

A szolgálati időpótlék szempontjából mérvadó **hivatásos szolgálati idő számítása a hatályos Hszt.-hez képest kibővítésre kerül, mivel abba a rendvédelmi szerveknél szolgálati viszonyban töltött időn felül a rendvédelmi szervnél egyéb foglalkoztatási jogviszonyban** (pl. közalkalmazott, munkajogviszony, stb.) **töltött idők is** beszámításra kerülhetnek. Jogosító idő továbbá a sor- és tartalékos katonai szolgálatban, továbbá a Magyar Honvédség hivatásos vagy szerződéses katonai szolgálatában eltöltött idő. Az egyéb költségvetési szerveknél pl. köztisztviselőként, közalkalmazottként, stb. eltöltött idő csak akkor számít be, ha a rendvédelmi szervhez szolgálati viszonyba közvetlen kinevezéssel vagy áthelyezéssel került az érintett.

Magyar Rendvédelmi Kar (305. §)

Új összeférhetlenségi és egyben kizáró okként kerül nevesítésre a **szakszervezeti tisztségviselői minőség, mellyel egyidejűleg az MRK-ban sem tisztségviselői, sem ügyintéző testületi tagság nem látható el.**

Az átmeneti rendelkezések értelmében **a törvény hatálybalépésekor érvényes mandátumokra a szabályt még nem kell alkalmazni,** azaz csak a jövőbeni választásoknál kell azt figyelembe venni.

Szakszervezetek (309.-317. §)

Az új szolgálati törvény sajnos fenntartja a rendvédelmi szakszervezetekkel szemben még 2012-ben bevezetett hátrányos megkülönböztetést és a kollektív érdekképviseleti jogosultságok indokolatlan korlátozását, melyek közül a legkirívóbbak:

- a kötelező munkáltatói tagdíjlevonási szabály alkalmazhatóságának kizárása, valamint
- a hatékony érdekképviseleti tevékenység folytatását elősegítő munkaidő-kedvezmény, illetve a szakszervezetek működési feltételeinek (pl. elhelyezés) biztosítása.

III) Az új szolgálati törvényben figyelembe vett FRSZ javaslatok

Az új szolgálati törvény tervezeteinek véleményezései során a Független Rendőr Szakszervezet mindent elkövetett annak érdekében, hogy a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók még meglévő jogosultságai, kedvezményei ne csorbuljanak tovább, illetve, hogy a kollégákat az „élethivatással” szükségszerűen együtt járó többletkötelezettségek ne növekedjenek.

A Belügyminisztériummal folytatott konzultációkon tett előterjesztéseink eredményeként **néhány szabályozási tárgykör, illetve jogintézmény tekintetében sikerült eltéríteni az eredeti kormányzati szándékot, és pozitív változtatásokat elérni az elfogadott törvényben. Ezek közül kiemelést igényel, hogy:**

- a **civilesített státuszon** eltérő jogállásban **foglalkoztatás** max. 5 éves időkorlátja csak az új szolgálati törvényt követő átminősítésekre alkalmazandó;
- **külföldre utazás korlátozása:** már csak a nemzetbiztonsági szerveknél van szigorítás, azaz parancsnoki jóváhagyáshoz kötöttség. A rendőrnek továbbra is csak bejelentési kötelezettsége van.
- **Véleménynyilvánítás korlátozás:** az országos parancsnok által elrendelt korlátozás (internetes felületen magánszemélyként történő megnyilvánulásakor a hivatásos állományba tartozásra vonatkozó adat nyilvánosságra hozása) megsértése esetén a kezdetben tervezett szigorú szankció (elbocsájtás) enyhítésre került, így a cselekmény fegyelmi eljárás keretében vizsgálendő.
- **Más szervhez vezénylés:** az RSZKI-n oktatókra nem kell alkalmazni a megváltozott szabályozás szerint maximum 5 évre történő vezénylési időkorlátot.
- A **képzési és vizsgakötelezettség elmulasztása** csak akkor vezethet a szolgálati viszony törvény erejénél fogva történő megszüntetéséhez, ha a mulasztás a hivatásos állomány tagjának felróható (azaz, önhibájából ered).

- Az elrendelhető **készenlét** tekintetében kezdeményezésünkre havi időkorlát került bevezetésre, a Munka Törvénykönyvével egyező, havi 168 órában.
- **Könnyített szolgálat:** alanyi jogon járó kedvezményként került szabályozásra, szemben az 1996. évi XLIII. törvénnyel (Hszt.), amely jelenleg lehetőségként biztosítja a könnyebb szolgálat ellátását, akkor ha éppen van könnyített szolgálatban ellátható betöltetlen munkakör, illetve az érintett belefér a jogszabályi létszámkvótába.
- **Végkielégítés:** a szolgálati nyugdíj eltörlésére hivatkozással kezdeményezett sávozás bővítés, javaslatunkra megtörtént. A jelenleg 20 év után, 8 havi összegben maximalizált juttatás két új jogosultsági sávval és megemelt juttatással egészült ki: 25 év után 9, 30 év után 10 havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítésre jogosult a munkáltatói felmentéssel távozó hivatásos állományú.
- **Jubileumi jutalom:** mindvégig elutasítottuk azon szabályozási változatot, amely e több évtizedes, és a közszférában máshol is létező jogintézményt teljes egészében megszüntette volna. A betöltött 25, 30 és azt követő 5 évenkénti jubileumi jutalom megmarad, csak az előrehozott (nyugdíjazáskor, ha meghatározott időn belül egyébként esedékessé vált volna) kifizetés szűnik meg.
- **a szolgálati időpótlék kompenzálja a kiseső hűségpénzt,** mivel azt a törvény 25 év szolgálat után az illetményalap 150 %-ban határozza meg, ami 38.650 Ft-os rendvédelmi illetményalappal számolva is 57.975.- Ft-ot tesz ki.

IV) Az életpálya, illetve az új szolgálati törvény értékelése, megítélése során figyelembe veendő egyéb szempontok

A) Hivatásos állomány többletkötelezettségei

- 1) az alapvető jogok csak korlátozottan gyakorolhatók: pl. véleménynyilvánítás szabadsága, egyesülési jog (szervezethez való csatlakozás), külföldre utazás bejelentése,
- 2) sztrájkjog gyakorlásának tilalma,
- 3) a vezetői utasítást, a parancsot (kivéve, ha az bűncselekmény elkövetésére szólít fel) nem bírálhatja, akkor sem, ha az nyilvánvalóan megalázó, vagy jogszabálysértő. Jogorvoslatra, csak a parancs végrehajtását követően van lehetősége.

- 4) Szolgálaton kívül is kifogástalan életvitelt kell tanúsítania és bele kell egyeznie, hogy bármikor ellenőrizhetik szolgálaton kívüli magatartását, családi, baráti és lakókörnyezeti kapcsolatait, anyagi, jövedelmi viszonyait.
- 5) A foglalkoztatási viszonyokban egyedülként a hivatásos szolgálati jogviszonyban állók vethetők alá annyi féle ellenőrzésnek, vizsgálatnak és adott esetben szankcionált eljárásnak: így a fegyelmi, etikai, méltatlansági, nemzetbiztonsági ellenőrzés, kifogástalan életvitel, megbízhatósági vizsgálat, büntetőeljárás.
- 6) Szolgálati feladatait életének és testi épségének veszélyeztetése árán is köteles ellátni.
- 7) A szolgálata ellátása során elkövetett hibáiért sok esetben katonai büntetőeljárás keretében, azaz a civilekre vonatkozóznál szigorúbb jogszabályok alapján vonhatják felelősségre.
- 8) Szolgálati helyét állományba vételekor az ország területén belül bárhol meghatározhatják, a szolgálat érdekében másik szolgálatteljesítési helyre, illetve más helyiségbe áthelyezhető, vezényelhető.
- 9) Másodállást csak szűk körben és kizárólag engedéllyel vállalhat.
- 10) Köteles bejelenteni a gazdasági társaságban – munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak nem minősülő – személyes közreműködési kötelezettséggel járó tagsági, felügyelő bizottsági tagsági vagy vezető tisztségviselői viszony létesítését.
- 11) Állományba vételekor próbaideje bármely más jogviszonynál hosszabb időtartamban, akár 1 évben is meghatározható.
- 12) Szolgálati viszonyát saját elhatározásából, egyoldalúan csak úgy szüntetheti meg, hogy ezzel – más jogviszonyokban elképzelhetetlen módon – lemond a szolgálata során korábban már megszerzett kedvezményeikről (pl. munkáltatói támogatások kedvezményes visszafizetése, törlesztése).
- 13) Szolgálatteljesítési ideje – az általános heti 40 óra mellett – részben vagy egészben készenléti jellegű beosztásokban heti 48 óra is lehet, miközben a Hszt. azt sem nem határozza meg, hogy melyek a részben vagy egészben készenléti jellegű beosztások.
- 14) A tárgyévben elrendelhető túlóra felső határa jóval magasabb (jelenleg 450 óra, július 1-jétől 350 óra + 60 óra önként vállalható túlóra).
- 15) Más szakmákban elképzelhetetlen módon a szolgálattal össze nem függő bűncselekmény elkövetése esetén is felfüggeszthető a beosztásából, illetménye 50 %-ának megvonásával az eljárás befejezéséig, miközben családjának eltartása

érdekében más kereső foglalkozást ezen időszakban is csak korlátozottan és engedéllyel létesíthet.

- 16) Számos beosztásban köteles hozzájárulni nemzetbiztonsági ellenőrzéséhez és ha a feltételeknek nem felel meg, a munkáltató egyoldalúan más beosztásba helyezheti, vagy jogviszonyát megszüntetheti.
- 17) Köteles megfelelni a vele szemben támasztott fokozott fizikai és pszichikai követelményeknek, a fizikai felmérésen való meg nem felelése esetén szolgálati viszonya megszüntethető.
- 18) Rendszeresen részt kell vennie vezetéstechnikai, lövészet, jogszabály ismereti és fizikai felméréseken, ezek elmulasztásáért fegyelmi felelősséggel tartozik, elégtelen teljesítésük esetén pedig állásából felmenthető.

B) A Hszt. bevezetésekor biztosított kedvezmények, juttatások folyamatos megvonása

- 1) Szolgálati nyugdíj jogintézménye, amely 2012-ig jogbiztonságot nyújtott a hosszabb szolgálati idő birtokában jellemzően önhibájukon kívül a hivatásos szolgálati pályát elhagyni kényszerülőknek (egészségileg alkalmatlanná, illetve szervezeti átalakítás miatt létszámfelettivé váltak).

2012 óta és az új szolgálati törvény hatálybalépése után is a civil szférában dolgozókkal azonos feltételekkel (születési év alapján irányadó nyugdíjkorhatár elérésevel, és nyugdíjszámítási módszerrel) mehetnek nyugdíjba a hivatásos állományúak is. A szolgálati nyugdíj idején kedvezőbb nyugdíjszámítási szabályok vonatkoztak a hivatásos szolgálati jogviszonyban állókra (leszerelés előtti 12 havi jövedelemből történt a számítás, is a %-ok is kedvezőbbek voltak).

Egyedül a 2011-ig nyugdíjrögzítéssel rendelkezőknek van annyi „előnye”, hogy az öregségi nyugdíj elérésekor megilleti őket a rögzített, és a majdan kiszámításra kerülő nyugdíj közötti választás lehetősége.

- 2) A tényleges hivatásos szolgálati jogviszonyban töltött idő korábban korkedvezményre jogosított, ez azonban 2014. december 31-el megszűnt.
- 3) Helyi közlekedési bérlet, ami napjainkra, már csak a cafetéria keret terhére vásárolható meg, ami szinte fel is emészti az évek óta bruttó 200.000 Ft/év összegben stagnáló keretösszeget.
- 4) A ruhapénz szabad felhasználhatósága két okból is megszűnt: egyrészt évről-évre nagyjából 50 %-os mértékben az újonnan rendszeresített ruházati termékek kötelező beszerzése miatt lecsökkent a ténylegesen pénzben kifizetésre kerülő összeg (így kb. 40.000 Ft). A pénzben kifizetett összeg célirányos felhasználását

számlával igazolni kell. Ráadásul a kifizetés időpontja a kezdeti május, majd június után az idén már szeptemberre tolódott (szeptember 15.).

- 5) 13. havi illetmény. Eleinte csak a kifizetés időpontja tolódott, majd 2009-ben végül teljesen megszűnt.
- 6) Szolgálati időt elismerő támogatás. A legalább 25 év szolgálati idővel rendelkezők hivatásos szolgálat teljesítési iránti változatlan elkötelezettségét dotáló havi 50.000 Ft plusz juttatás, ami a szolgálati nyugdíj eltörlésével összefüggésben megszűnt, illetve kifutóban van.
- 7) A lakhatási támogatás egy rövid ideig az adómentesen választható cafetéria juttatások között szerepelt – és sokan is éltek vele – de sajnos korán kikerült a preferált körből.

Összességében a hivatásos szolgálat „hátrányainak” kompenzációja 2015. július 1-től a régóta várt átlag 30 %-os illetménynövekedésre, valamint a későbbre ígért biztosítási és lakástámogatási rendszerre szorítkozik.

Az úgymond civil szférában foglalkoztatottakhoz képest egyéb érdemi többlet kedvezmények nem igazán nevezhetők meg, legfeljebb egy-két egészségügyi, illetve szociális juttatás, mint pl.:

- egészségügyi ellátó rendszer,
- fogászati, illetve szemüveg költségek térítése,
- albérleti díj hozzájárulás (bár ez utóbbi csak adható, tehát nem alanyi jogon jár),
- szállóelhelyezés,
- születési segély (alanyi jogon jár),
- szociális segély,
- beiskolázási segély, iskolakezdési támogatás (egyedülállóknak és nagycsaládosoknak alanyi jogon jár)
- kamatmentes családalapítási támogatás (ez is adható kategória).

V) Véleményünk összefoglalása

A 30 %-os garantált illetményemelés az FRSZ álláspontja szerint **csak arra elegendő, hogy kompenzálja** az illetmények évek óta tartó befagyasztása miatt elszenvedett **reálbércsökkenést**. Arra, hogy a kormányzati nyilatkozatokban beígért további 20 %-os illetményemelés mikor, és milyen formában valósul meg, a törvény semmiféle rendelkezést és így semmiféle garanciát nem ad.

A közalkalmazotti állomány és a munkaviszonyban foglalkoztatottak számára a kormányzat – tiltakozásainkat és javaslatainkat figyelmen kívül hagyva – semmiféle béremelésre nem vállalt kötelezettséget.

A tárgyalások során a közalkalmazottak és a munkaviszonyban foglalkoztatottak másodrendű munkaválóként történő kezelése ellen minden lehetséges alkalommal tiltakoztunk. Álláspontunk szerint számukra is a rendvédelmi szervek hivatásos állományával azonos nagyságrendű bérfelzárkózást kell biztosítani! A közalkalmazotti illetményeket az egymást követő kormányok régebben tartják befagyasztva, mint a hivatásosokét. Mindez oda vezetett, hogy a versenyszféra bérátlaga a KSH adatai szerint tavaly már 28 ezer forinttal haladta meg a közszféráét. Ennek konzerválását és a bérfeszültség további növelését elfogadhatatlannak tartjuk!

Az FRSZ álláspontja szerint a törvény nem biztosít megfelelő megoldást hivatásos szolgálati viszony életkor előrehaladásával történő lezárására, a 2011-ben megszüntetett szolgálati nyugdíjrendszer pótlására.

Jelenleg a hivatásos állomány fele a 36 – 50 év közötti korosztályokba tartozik. Amikor majd az, ezen korcsoportba tartozók elérik az 55 éves életkort, a rendszer véleményünk szerint működésképtelenné fog válni, vagy olyan költségvetési forrásokat fog igényelni, amelynek biztosíthatósága erőteljesen megkérdőjelezhető! Mindezek alapján a könnyített szolgálat véleményünk szerint nem jelent valós megoldást a szolgálati nyugdíjrendszer eltörlése miatt várhatóan felmerülő problémákra.

A magyar népesség általános erőnléti és egészségi állapotát is figyelembe véve, véleményünk szerint egyértelmű, hogy 55 éves életkor felett a hivatásos állomány tagjai egyre kevésbé képesek megfelelni a szolgálattal együtt járó fokozott fizikai és pszichikai megterhelésnek!

Ezért kezdeményezzük a hivatásos szolgálat 65 éves öregségi nyugdíjkorhatár előtti lezárásának lehetővé tételét. Ennek keretében indítványozzuk, hogy az új a Hszt. ismerje el a tényleges hivatásos szolgálatban töltött időt az öregségi nyugdíjra való jogosultság szempontjából kordedvezményre jogosító szolgálati időként.

Az FRSZ álláspontja szerint **az új szolgálati törvény nem teremtette meg** a hivatásos állomány jogainak korlátozása, és a civil szférához mért többletkötelezettségei, valamint jogosultságai, és kedvezményei közötti **egyensúlyt**. E nélkül véleményünk szerint nem lehet az állomány stabilitását biztosítani.

Az FRSZ természetesen örömmel fogadja, hogy a kormányzat végre érdemi elmozdulást tett a hivatásos állomány jövedelmi viszonyainak javítása és az elmúlt években elszenvedett keresetvesztés kompenzálására. Ennek ellenére az új szolgálati törvényt egészét szakszervezetünk nem tartotta megfelelőnek, ezért annak elfogadását mindvégig elutasítottuk.

Budapest, 2015. május 13.

FRSZ Jogsegélyszolgálat