



**TETTREKÉSZ MAGYAR RENDŐRSÉG
SZAKSZERVEZETE**

SZEKSZÁRD

Tanya u. 4.

Levelezési cím: 7101 Szekszárd PF: 297
Tel: 06-74-512-297 Fax: 06-74-510-042
e-mail: tmrsz2004@gmail.com
web: <http://www.tmrsz.hu>

Szám: Kü.43/2018.

**Papp Károly r.altábornagy, rendőrségi főtanácsos
országos rendőrfőkapitány részére**

B U D A P E S T

fax: +36 1 443 5733

orfkitkarsag@orfk.police.hu

*Tárgy : tájékoztatás kérése a teljesítményjuttatásokkal
és teljesítményértékelésekkel kapcsolatban*

Tisztelt Főkapitány Úr!

A hivatásos állományú dolgozókra vonatkozó teljesítményértékelések során évek óta visszatérő tapasztalat, hogy a jogalkotói szándék – azaz az állomány jobb munkára ösztönzése, objektív szempontok alapján értékelni a munkavállalók teljesítményét és munkájukhoz való viszonyulásukat – ellenében az elvégzett értékelések több esetben nem objektívek, illetve azok alkalmasak arra, hogy az állomány munkához/előjáróikhoz/munkatársaikhoz való viszonyulását rontsák.

Abban az esetben, ha a munkavállaló igazságtalannak és alapot nélkülözőnek érzi a munkáltató olyan jellegű értékelését, amely kizárja őt a teljesítményjuttatásban részesítésből (jellemzően ha nem éri el a minősítés és az értékelés a „jó” kategóriát) az hosszú távon mindenképpen feszültségekhez, végső során a fluktuáció erősödéséhez és a jó értelemben vett bajtársiasság, kollegalitás rovására vezethet.

Ezen aggályainkat már a régi Hszt.-nek a teljesítményjuttatás bevezetésére vonatkozó jogalkotói koordinációk során is szóvá tettük, mint lehetséges veszélyeket, melyek sajnos beigazolódni látszódnak a hozzánk érkező jelzések alapján.

Az utóbbi időben tagjaink részéről – nem egy munkáltató és a legkülönbözőbb beosztásokat betöltők esetében – olyan jelzések érkeztek szakszervezetünkhöz, hogy egyrészt először a teljesítményjuttatásra fordítható összeget kapja meg a munkáltató és csak ezt követően

történik meg a dolgozók egyéni teljesítményértékelése, mely önmagában is borítékolja, hogy a teljesítményértékelések során a „gombhoz varrják a kabátot”, azaz csak annyi legalább „jó” minősítésű teljesítményértékelés készülhet, amennyire a költségvetés pénzt biztosít.

Több tagunk is arról számolt be, hogy a teljesítményjuttatásra fordítható összeg alapján mintegy kvóták alapján történnek meg a teljesítményértékelések és emiatt a teljesítményértékelések véleményük szerint nem a valós teljesítményt mutatják.

A hatályos szolgálati törvény 158. §-a rendelkezik a teljesítményjuttatásról, a 111-113. §-ok pedig a teljesítményértékelésről. Előzőekben hivatkozott információink szerint a tárgyévet lezáró egyéni teljesítményértékelések, minősítések kapcsán sem ebben az évben, sem az előzőekben nem minden esetben fordítottak figyelmet az eljárók azok realitására, a tárgyévet lezáró egyéni teljesítményértékelések indokolásánál figyelmen kívül hagyták a 26/2013. (VI. 26.) BM rendelet előírásait, a minősítéseket és a teljesítményjuttatásra jogosult személyek számát a rendelkezésre álló pénzösszeg határaihoz igazították, azaz előfordulhatott az az eset, hogy a jó munkát végző dolgozó nem kerülhetett be azon minősítési fokozatba, melyhez teljesítményjuttatás jár, mert már „kimerült a keret”.

Az értékelések és minősítések sokszor a magasabb beosztásba jutáshoz, illetve az áthelyezések során az előzetes elbírálásokhoz is felhasználásra kerülnek, így ilyen esetben a nem tárgyyszerű és pénzügyi motivációk által befolyásoltan elkészített dokumentumok nem csupán a teljesítmény juttatástól megfosztás területén, hanem egyéb tekintetben is kárt okoznak a munkavállalónak. Vannak olyan jelzéseink is, hogy egyes parancsnokok törekednek a teljesítményjuttatási keretek igazságos egyenlő arányú felosztására is, azon dolgozók esetében, akik szerintük tényleg jó színvonalon teljesítenek, így az ilyen parancsnoki mentalitás és értékelés részünkről is üdvözlendő és követendő példának tartjuk. Ugyanakkor, arra is van példa helyenként – a hozzánk érkező jelzések alapján -, hogy a parancsnoki állomány (értve ez alatt a felső parancsnoki állományt) maga „kvótásítja” a teljesítményjuttatásra kiosztható pénzeket. Ez esetben a parancsnoki állomány a beosztotti állományhoz képest nagyságrendileg jóval több pénzt oszt ki saját vezetői körében, másrészt ebből következően a beosztotti állomány ebből kifolyólag még a költségvetési szándéktól függetlenül is sérelmet szenved, mert kevesebb lesz a beosztottak között kiosztható pénz.

Célszerűnek tűnne, hogy először a teljesítményértékelések és minősítések készüljenek el és csak ezt követően – ennek tükrében – kerülne a teljesítményjuttatásra felhasználható pénz mennyisége meghatározásra. Természetesen ez sem szűrné ki a fenti anomáliák előfordulásának lehetőségét, hiszen látatlanban is le lehet előre húzni a dolgozó értékelését és minősítését, de meglátásunk szerint a jelenlegi sorrendiség is hozzájárul ahhoz, hogy nem a valós képet tükröző értékelések születnek és emiatt a hozzánk forduló számos tag elkeseredettsége és álláspontjának igaza nyilvánvaló.

Nem véletlen – véleményünk szerint -, hogy növekszik azon munkavállalók száma, akik a teljesítményértékelésükkel nem értenek egyet, s ennek következtében szolgálati

panasszal fordulnak előljárójukhoz. A jelenleg folyamatban lévő perekben már kezd körvonalazódni, hogy a teljesítményértékelések százalékos értékei nem támaszthatók alá tényekkel, adatokkal a munkáltató által, sablonosak az egyéni célmeghatározások, s vélhetően nehezen lesznek védhetőek az értékelések.

Meglátásunk szerint a teljesítményértékeléshez fűzött jogalkotói remények és célok az elmúlt években nem valósultak meg maradéktalanul, a rendszer elemei felülvizsgálatra és korrekcióra szorulnak, amennyiben annak létjogosultsága nem kérdőjeleződne meg.

Amennyiben a jogalkotói szándék, illetve az ORFK szándéka az, hogy ez a rendszer egy valóban objektív és átlátható motivációs és értékelési rendszert jelentsen a teljes hivatásos állomány részére, és minimalizálni lehessen a tévedés, illetve az anyagi motivációjú részrehajlás lehetőségét, abban az esetben javasoljuk a kérdés mielőbbi megtárgyalását és elfogadható módosítási alternatíva/alternatívák kidolgozását, annak jogalkotó elé terjesztése céljával.

A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 313. §-a és a 311. § (1) bekezdése alapján

kérjük

Tisztelt Országos Rendőrfőkapitány Úr tájékoztatását arról, hogy a fentiekben vázolt, hozzánk érkezett információk milyen mértékben helytállóak különösen a tekintetben, hogy a teljesítményjuttatásra fordítható éves költségvetési keretösszeg valóban korábban kerül-e meghatározásra, mint ahogy az értékelések megtörténnek. Amennyiben korábbi a keretösszeg meghatározása – vélhetően ez így van - , úgy a rendelkezésre álló keretösszeg milyen elvek mentén történik szétosztásra a megyék/kapitányságok között, van-e valamilyen kialakult gyakorlat, vagy akár utasítás a tekintetben, hogy szervenként hány fő részesülhet a juttatásból, s ennek van-e kihatása a minősítésekre. Továbbá tisztelettel kérünk arról is tájékoztatást, ha több személy éri el a teljesítményjuttatáshoz szükséges minősítést, mint azt a költségvetésben szereplő összeg engedi, akkor van-e a döntéshozó előljárónak lehetősége arra, hogy átcsoportosítson, illetve plusz forrás központilag az ilyen esetekre biztosításra került-e.

*Előre is köszönjük Tisztelt Főkapitány Úr tájékoztatását.
Munkájához sok sikert és jó egészséget kívánunk!*

Szekszárd, 2018. április 10.

Tisztelettel:

**Tettrekész Magyar Rendőrség
Szakszervezete**
7100 Szekszárd, Tanya u. 4.
Adószám: 18864607-1-17
Hungária Takarékszövetkezet:
70600126-11083913

dr. Balázs Ildikó

dr. Balázs Ildikó
ügyvivő főtitkár

Tettrekész Magyar Rendőrség Szakszervezete