



TETTREKÉSZ MAGYAR RENDŐRSÉG SZAKSZERVEZETE

SZEKSZÁRD

Arany János utca 23-25. 2/213.

<http://www.tmrsz.hu>

sám: Kü.51/2026/1.

**Gonda Tímea r. alezredes, rendőrségi tanácsos
osztályvezető részére**

ORFK Személyügyi Főigazgatóság
Titkársági Osztály
gondat@orfk.police.hu

Tisztelt Osztályvezető Alezredes Asszony!

Kézhez kaptuk a Dr. Horváth Ádám István r. dandártábornok, személyügyi országos rendőrfőkapitány-helyettes úr utasítása alapján részünkre megküldött, a teljesítményértékelés megújítása vonatkozásában készített (a Belügyminisztérium véleményét nem tükröző) javaslat-tervezetet, mellyel kapcsolatban az alábbi véleményt, észrevételt kívánjuk előadni.

A tervezet tartalma szerint várhatóan minden tekintetben jelentős korszerűsítésen esik át a korábbi TÉR, addig pedig javasolja az ORFK átmeneti rendelkezések bevezetését úgy, hogy már január 1-től ne terhelje értékelési kötelezettség a Rendőrséget az idei évre vonatkozóan. A benne írtak szerint a koncepció végrehajtásához a Hszt-t módosítása, valamint a 26/2013. BM rendelet és a 4/2019. BM rendelet hatályon kívül helyezése javasolt, illetve átmeneti intézkedés/rendelet megalkotása, amire sajnálatos módon a tervezetben nincs konkrétum.

Kérdésként merül fel részünkről, hogy ha az idei évre nézve nem a korábbi szempontok lennének figyelembe véve, akkor mi lenne a döntés alapja? Az Országos Rendőrfőkapitányságnak van már elképzelése, vagy megfogalmazott javaslata arra, hogy az átmeneti időszakban a „pénzjutalomként” biztosított forrásból hogyan-minként-kinek-mi alapján kerülne sor a kifizetésre? Ez miért nem része jelen javaslatnak?

Bár teljesen egyértelmű annak szükségessége, hogy *a teljesítményjuttatásra tervezett keretösszeget pénzjutalomként, változatlan mértékben és ütemezésben, normába foglaltan legalább ugyanannyi számú állománytag, mint 2026. évben, 2027 áprilisában és szeptemberében is megkaphassa, de mit jelent / takar a „szabad mérlegelésen alapuló, felelős parancsnoki döntési helyzet”?*

Sajnálatos módon ez önmagában nem nyújt megfelelő garanciát a pénzjutalmak méltányos és teljesítményarányos elosztására sem Szakszervezetünk, sem az általunk képviselt állomány részére. Az állomány jogos elvárása, hogy az anyagi elismerés feltételei előzetesen megismerhetők legyenek, az elbírálás egységes és objektív szempontok szerint történjen, a döntések indokai pedig utólag is követhetők és ellenőrizhetők maradjanak.

Levelezési cím: 7101 Szekszárd PF: 297.

Tel: 06-74-512-297

e-mail: tmrsz2004@gmail.com

cégkapu neve: TMRSZ címe: 18864607#cegkapu

A parancsnoki mérlegelés felelősségteljes gyakorlásához is olyan világos keretekre van szükség, amelyek biztosítják az átláthatóságot, az érdemi számonkérhetőséget és az esetleges önkényes döntésekkel szembeni fellépés lehetőségét.

Még akkor is, ha nyilvánvalóan pozitívan értékelendő részünkről a munkáltatói gondoskodás szándéka, mely szerint kiemelten fontosnak tartják, hogy az egyes állománytagoktól juttatás elvonás ne történjen, úgy véljük, hogy ha az átmeneti időszakra nem dolgoznak ki előre megismerhető, egyértelmű és ellenőrizhető szempontrendszert, a korábban tapasztalt problémák továbbra is fennmaradhatnak (előre nem látható időn keresztül). Ezt különösen aggályossá teszi, ha az új szabályozás mellett a hivatásos állomány tagjai a döntés megtámadásának lehetőségét is elveszítik. Ebben az esetben az érintetteknek úgy kellene viselniük a szubjektív megítélésből eredő esetleges hátrányokat, hogy közben nem áll rendelkezésükre megfelelő eszköz a döntés indokainak és megalapozottságának vitatására.

Másrészt a javaslat szerint „*legalább ugyanannyi számú állománytag, mint 2026. évben...*”, ami szintén tisztázandó kérdést vet fel, ugyanis lehet akként értelmezni, hogy „csak” annyian és azok kapjanak jövőre „pénzjutalomként” TÉR összeget, akik 2026 évben kaptak, ellenben az eddigi munkáltatói kommunikációval, amiben a „mindenki” szerepelt. **Vagyis pontosan mire számíthat az állomány? Kik azok az állománytagok, akik a pénzjutalomra számíthatnak?**

Minden bizonnyal igaz, hogy az értékeléssel járó adminisztrációs teherrel megszabadulna a munkáltató az átmeneti időszakra. Értjük és támogatjuk, hogy szükséges egy *a jövőben már nem csak új elnevezéssel, de új jogintézményként kidolgozott teljesítményösztönző jogi norma*, de az átmeneti idő rendjének ismerete, vagy legalább egy munkáltatói elképzelés nélkül jelen javaslatra véleményt alkotni nem tudunk.

Szakszervezetünk már a TÉR bevezetésekor, aztán pedig többször is jelezte, hogy a rendszer *irreálisnak és igazságtalannak tekinthető, de* véleményünk valószínűleg már a beérkezésekor kukába került... Az azonban egészen biztos, a hozzánk érkezett panaszok teljes mértékben alátámasztják, hogy a teljesítményértékelési rendszer megszüntetését az érintett állománytagok pozitívként fogják értékelni.

A jelenlegi teljesítményértékelési rendszert azért is tartottuk problémásnak, mert annak szemlélete és értékelési logikája kevésbé igazodott a rendvédelmi hivatás sajátosságaihoz. A rendőrségi munka eredményessége összetettebb megítélést igényel (míg pl. egy termelőüzemi teljesítmény jellemzően könnyebben meghatározható és számszerűsíthető). Az elvégzett feladatok mennyisége mellett figyelembe kell venni azok nehézségét, a végrehajtás szakszerűségét és jogszerűségét, valamint az adott szolgálati feladat ellátásának körülményeit is. Egy megfelelő értékelési rendszernek ezért alkalmasnak kell lennie arra, hogy ezeket a különbségeket érdemben és következetesen kezelje. Mindezek mellett természetesen alkalmasnak kell lennie a teljes állomány, vagyis a munkavállalókként foglalkoztatottak és a rendvédelmi igazgatási alkalmazottak teljesítményértékelésére, valamint a juttatásból történő részesedésük biztosítására is.

Peres tapasztalataink alapján ugyanakkor rendszeresen visszatérő problémát jelentett, hogy a rendőri vezetők az állomány tagjainak teljesítményét egyéni szimpátia, személyes benyomások és más, erősen szubjektív megfontolások alapján értékelték. Az ilyen gyakorlat nem felelt meg a jogszabályokban meghatározott objektív értékelési követelményeknek, és kétségesse tette, hogy az értékelések valóban az elvégzett munka színvonalát tükrözik-e. Mindez az értékeléshez kapcsolódó anyagi elismerések igazságosságát is megkérdőjelezte, és alkalmas volt az állomány értékelési rendszerbe vetett bizalmának gyengítésére.

És pontosan ez határozza meg azon véleményünket, hogy mindenképpen szükséges a juttatás megfontolt alapokon nyugvó biztosítása, nézzük akár az új rendszert, akár az átmeneti időszakot, ismét hangsúlyozva, hogy a teljes (hivatásos, riasztós és munkavállalói) állományra vonatkoztatva.

Úgy véljük, hogy a parancsnoki döntéseknél minimális elvárásként a kötelezően figyelembeveendő szempontok jogszabályi meghatározása elengedhetetlenül fontos volna, ezen túl annak meghatározása is, hogy ezek milyen súllyal számítsanak a döntés meghozatalánál. Álláspontunk szerint kialakítható lehetne olyan (akár) pontrendszer, melyben a pontok meghatározásánál az objektíven vizsgálható tényezők túlsúlyára lehetne, inkább kellene törekedni.

Összegezve tehát elfogadható részünkről, hogy az átmeneti időszakra már új, de átmeneti módosításokkal történjen a juttatás biztosítása, abban az esetben, ha az átmeneti intézkedésekkel már az új rendszer megalapozása történik meg, de hangsúlyozzuk annak fontosságát, hogy ezen átmeneti időben is szükséges a döntések részletes indokolása és a jogorvoslat biztosítása az önkényes döntésekkel szembeni fellépés érdekében. **Vagyis az átmeneti intézkedésekkel szemben tulajdonképpen ugyanazon elvárások állnak fenn, melyek a kidolgozásra váró új rendszerrel szemben.**

Bízunk benne, hogy az ORFK elképzelését, de leginkább a részletszabályokat mihamarabb, még előzetesen megismerhetjük, mert jelen tervzetből pont az átmeneti időszakra vonatkozó ismérvek, a „jutalmazás” elosztásának alapjai maradtak ki.

Nyilvánvaló, hogy a normát a BM alkotja meg, és a felülvizsgálatot végző munkacsoport tevékenységében részt is veszünk, így ezen megkeresés alapján, az átmeneti időre vonatkozóan is az ott képviselt véleményünket és javaslatainkat tudjuk megerősíteni, melyek a következők:

A TÉR-rel szembeni egyik legfontosabb követelmény, hogy az ténylegesen a munkavállaló teljesítményét tükrözze, ne az értékelő személyes benyomását, esetleg szimpátiáját, főleg ne a vele való kapcsolatát.

Muszáj legyen a szubjektív megítélésnek megfelelő korlátja, ellenőrizhető kell legyen a vezetői mérlegelés, mivel torzíthatja a jutalmazást, az előmeneteli lehetőségeket és akár az esélyegyenlőséget is.

Nem válhat olyan eszközzé, amely közvetetten azt jutalmazza, ki mennyire alkalmazkodó, konfliktusmentes vagy vezetői szempontból „kényelmes” munkatárs. Egy rendőri szervezetben a szakmai vélemény megfogalmazása, egy döntés szakmai megkérdőjelezése vagy egy vezetői intézkedéssel kapcsolatos kritika önmagában nem azonos a gyenge teljesítménnyel.

Nem elfogadható, ha a vezetővel való személyes kapcsolat, az egyetértés mértéke vagy a konfliktusmentesség burkoltan nagyobb súlyt kap, mint a tényleges szakmai teljesítmény.

A munkatársaknak joguk van ahhoz, hogy teljesítményüket előre meghatározott, átlátható, következetes és lehetőség szerint mérhető szempontok alapján értékeljék.

Azonos vagy hasonló teljesítmény esetén azonos mércének kell érvényesülnie. Nem tekinthető objektívnek az a rendszer, amely két munkatársat úgy hasonlít össze, hogy közben nem veszi súlyozottan figyelembe az ügyek számát, összetettségét, munkaigényét, a tényleges munkaterhelést és a szolgálati körülményeket.

Az értékelésben világosan el kell választani egymástól:

- a tényleges szakmai teljesítményt;
- a számszerűsíthető eredményt;
- az ügyek összetettségét és munkaigényét;
- a munkaterhelést;
- a vezető személyes szakmai megítélését.

Fontos hangsúlyozni, hogy ez nem a vezetői jogkör gyengítését jelentené, éppen ellenkezőleg: az objektív és ellenőrizhető értékelési rendszer a vezetőt is védi, mert egy vitatott értékelés esetén világosan megmutatható, hogy milyen konkrét szakmai eredmények, tények és körülmények alapján született meg a döntés.

A cél tehát nem az, hogy megszüntessük a vezetői mérlegelést, hanem, hogy az ne válhasson korlátlan és ellenőrizhetetlen döntési lehetőséggé.

A teljesítményértékelés csak úgy és akkor szolgálja a szervezet érdekeit, ha mindenki azt érzi, hogy a mérce ugyanaz. Ez az alapja és legfontosabb feltétele is a vezetői döntésekbe vetett állományi bizalomnak.

Megfontolásra javasoljuk, hogy a rendszer biztosítsa a vezetők értékelésének lehetőségét is a közvetlen beosztottai által, hiszen a vezető kvalitásait mi sem bizonyítja jobban, mint az általa vezetett állománycsoport róla alkotott őszinte véleménye.

Bízunk benne, hogy az általunk írtakat a konstruktív együttműködés jegyében készült véleményezésnek és javaslatoknak tekintik, és az állomány érdekében felhasználásra kerül.

Szekszárd, 2026. október 26.

Tisztelettel:



Birinyi Márton főtitkár
Tettrekész Magyar Rendőrség Szakszervezete
képviselőként

Tettrekész Magyar Rendőrség
Szakszervezete
7100 Szekszárd, Arany J. u. 23-25. 2/13.
Adószám: 18864607-1-17
MBH Bank: 70600126-11083913
1.