



A MAGYAR KÖZLÖNY MELLÉKLETE
2024. augusztus 15., csütörtök

Tartalomjegyzék

I. Utasítások

28/2024. (VIII. 15.) HM utasítás	A hivatásos és a szerződéses állományra vonatkozó előjárói döntéshozatal és a személyügyi eljárások általános szabályairól	4258
27/2024. (VIII. 15.) BVOP utasítás	A büntetés-végrehajtási szervezet ügyeleti tevékenységéről és a jelentések rendjéről, valamint a különleges figyelmet igénylő fogvatartottakkal összefüggő eljárásrendről szóló 18/2022. (VII. 13.) BVOP utasítás módosításáról	4284
28/2024. (VIII. 15.) BVOP utasítás	Egyes BVOP utasítások módosításáról	4287
21/2024. (VIII. 15.) ORFK utasítás	Az Országos Rendőr-főkapitányság állománya nyílt paranccsal, illetve megbízólevéllel történő ellátásának és alkalmazásának rendjéről szóló 8/2006. (V. 30.) ORFK utasítás, valamint az Ellenőrzési Szabályzatról szóló 6/2012. (III. 9.) ORFK utasítás módosításáról	4288

III. Közlemények

A nemzetgazdasági miniszter határozata kollektív szerződés hatályának kiterjesztéséről	4293
Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság határozata csatlakozási kérelemről	4316
Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság határozata csatlakozási kérelemről	4317
A Nemzeti Adó- és Vámhivatal közleménye a 2024. szeptember 1-je és szeptember 30-a között alkalmazható üzemanyagákról	4319
A Legfőbb Ügyészség közleménye ügyészségi szolgálati igazolvány érvénytelenítéséről	4319
A Legfőbb Ügyészség közleménye ügyészségi szolgálati igazolvány érvénytelenítéséről	4319

V. Hirdetmények

A KITE Zrt. hirdetménye bélyegző érvénytelenítéséről	4320
--	------

I. Utasítások

A honvédelmi miniszter 28/2024. (VIII. 15.) HM utasítása a hivatásos és a szerződéses állományra vonatkozó előjárói döntéshozatal és a személyügyi eljárások általános szabályairól

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdés c) pontja alapján a következő utasítást adom ki:

1. A miniszter hatáskörébe tartozó, jogszabályban nem szabályozott személyügyi jogkörök

- 1. §** (1) A miniszter hatáskörébe tartozó, jogszabályban nem szabályozott személyügyi jogköröket az 1. melléklet határozza meg.
(2) A miniszter az irányítása, vezetése alatt álló döntésre jogosult előjáró jogkörét bármikor magához vonhatja.
- 2. §** A miniszter hatáskörébe tartozó előjárói döntések előkészítése során
- az állomány miniszter által vezetett minisztériumba, illetve a miniszter közvetlen alárendeltségébe tartozó szervezethez vezényelt tagja tekintetében – a Honvéd Vezérkar Főnöke (a továbbiakban: HVKF) előzetes egyetértésével – a Honvédelmi Minisztérium (a továbbiakban: HM) közigazgatási államtitkára,
 - a HM Tábori Lelkeszi Szolgálat állományának tagja – a HVKF előzetes egyetértésével – a HM parlamenti államtitkára,
 - az a) és b) pont hatálya alá nem tartozó állomány tekintetében a HVKF javaslattevési jogkört gyakorol.

2. A HVKF hatáskörébe tartozó, jogszabályban nem szabályozott személyügyi jogkörök

- 3. §** (1) A HVKF hatáskörébe tartozó, jogszabályban nem szabályozott személyügyi jogköröket a 2. melléklet határozza meg.
(2) A HVKF az irányítása, vezetése alatt álló döntésre jogosult előjáró jogkörét indokolt esetben magához vonhatja.
(3) A HVKF intézkedésben határozza meg a hatáskörébe tartozó, továbbá az irányítása, vezetése alatt álló döntésre jogosult előjárók személyügyi döntései előkészítésének részletes szabályait.

3. Az állományilletékes parancsnok személyügyi jogkörei

- 4. §** (1) Ha szolgálati viszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik, a honvédek jogállásáról szóló 137/2024. (VI. 28.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Hjkr.) 3. § (1) bekezdése szerinti előjárói döntések meghozatalára az állományilletékes parancsnok jogosult.
(2) Állományilletékes parancsnoknak minősül a honvédségi szervezet vezetője, valamint – ha ezt alapító okirat rögzíti – a más helyőrségben települt kikülönített alegységeket közvetlenül vezető személy.
(3) Az állományilletékes parancsnok döntési jogköre – ha szolgálati viszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik – kiterjed az általa vezetett honvédségi szervezet állományára, valamint a közvetlen alárendeltségében lévő honvédségi szervezet vezetőjére.
(4) A (2) bekezdésen túl állományilletékes parancsnoki jogkört gyakorló személyeket a 3. melléklet határozza meg.
(5) Ahol szolgálati viszonyra vonatkozó szabály állományilletékes parancsnokot említ, azon a 3. melléklet szerinti állományilletékes parancsnoki jogkört gyakorló személyeket is érteni kell.

4. A személyügyi szerv vezetője

- 5. §** (1) A Magyar Honvédség (a továbbiakban: MH) központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységének vezetője hatáskörébe tartozó, jogszabályban nem szabályozott személyügyi jogköröket a 4. melléklet határozza meg.
(2) A HVKF intézkedésben jelöli ki az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységét, valamint meghatározza a feladat- és hatáskörének gyakorlásához szükséges részletes szabályokat.

- (3) Az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységének vezetője
 - a) a szakmai feladatait – a (2) bekezdés szerint meghatározottakon túl – a HM humánpolitika stratégiai irányításáért felelős szakmai felsővezetője által szakmai irányítási jogkörében meghatározottakra is figyelemmel végzi, és
 - b) az általa kiadni tervezett szakutasítás tervezetét véleményezés céljából megküldi a HM humánpolitika stratégiai irányításáért felelős szakmai felsővezetője részére.
- (4) Az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységének vezetője és a HM személyügyi főosztályvezető a hatáskörükbe tartozó személyügyi igazgatási feladatok egységes és hatékony megvalósítása érdekében kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. E rendelkezést megfelelően alkalmazni kell az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységének vezetője és a miniszter közvetlen alárendeltségébe tartozó szervezet személyügyi vezetője közötti együttműködésre is.
- (5) Az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységének vezetője és a Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálat (a továbbiakban: KNBSZ) személyügyi vezetője folyamatosan egyeztetnek a hatáskörükbe tartozó személyügyi szaktevékenység összehangolása érdekében.

- 6. §**
- (1) Ha szolgálati viszonyra vonatkozó szabály eltérően nem rendelkezik, döntésre jogosult előjárónak minősül az állományilletékes személyügyi szerv vezetője azon személyügyi döntések tekintetében, amelyeket szolgálati viszonyra vonatkozó szabály a döntésre jogosult előjáró mérlegelési jogkörétől független módon határoz meg.
 - (2) A HVKF a honvédségi szervezetek tekintetében az (1) bekezdés szerinti döntések kiadását, valamint a hatáskörébe tartozó, továbbá az irányítása, vezetése alatt álló döntésre jogosult előjárók személyügyi döntéseinek adminisztratív támogatását intézkedésben központosíthatja.

5. A kiadmányozási jog átruházása és a helyettesítés

- 7. §**
- (1) A döntésre jogosult előjáró hatáskörébe tartozó ügyekben a kiadmányozási jogot vezetői beosztást, munkakört vagy álláshelyet betöltő személyre írásban átruházhatja, aki a döntés meghozatala során a döntésre jogosult előjáró nevében és hatáskörében jár el.
 - (2) Az (1) bekezdés szerinti esetben az előjárói döntésben fel kell tüntetni a döntésre jogosult előjáró és a kiadmányozási jog gyakorlójának beosztását, munkakörét vagy álláshelyét, valamint azt, hogy a kiadmányozási jog gyakorlója a döntésre jogosult előjáró nevében jár el.
 - (3) A kiadmányozási jog átruházása nem érinti a döntésre jogosult előjáró személyét, döntési jogát és felelősségét, valamint – ha a jogorvoslatot jogszabály biztosítja – a jogorvoslat igénybevételeének lehetőségét, az elbírálás rendjét és jogosultját.

- 8. §**
- A döntésre jogosult előjárót – távolléte vagy akadályoztatása esetén, valamint akkor, ha a beosztás ideiglenesen megüresedett – az erre szolgálati viszonyra vonatkozó szabályban vagy szervezeti és működési szabályzatban kijelölt személy vagy személyek helyettesíthetik.

6. A döntésre jogosult előjáró jognyilatkozatai

- 9. §**
- (1) A döntésre jogosult előjáró döntését
 - a) határozatban adja ki, ha a döntésre jogosult előjáró nem áll szolgálati viszonyban, továbbá ha szolgálati viszonyra vonatkozó szabály a döntési jogkör gyakorlását határozati formához köti,
 - b) parancsban adja ki, ha a döntésre jogosult előjáró szolgálati viszonyban áll, kivéve, ha jogszabály a döntési jogkör gyakorlását határozati formához köti,
 - c) döntési lapon hozza meg, amely több döntését is tartalmazhatja, vagy
 - d) az a)–c) pont hatálya alá nem tartozó egyéb iraton rögzíti, vagy iratot ad ki, ha ezt szolgálati viszonyra vonatkozó szabály nem zárja ki.
 - (2) Kizárólag egyéni személyügyi határozat vagy parancs hozható
 - a) a szolgálati viszony létesítéséről,
 - b) a szolgálati viszony megszüntetéséről,
 - c) a szerződéses szolgálati viszony hivatásos szolgálati viszonyra átalakulásáról,
 - d) a Hjkr. 10. § (2) bekezdés d)–h) és j) pontja szerinti vezénylésről.

- (3) Ha a (2) bekezdés szerint nem kötelező egyéni személyügyi határozat vagy parancs kiadása, a döntésre jogosult elöljáró több honvédet érintő azonos tárgyú döntések egyidejű meghozatala érdekében mérlegelheti összesítő személyügyi határozat vagy parancs kiadását. Az összesítő határozat vagy parancs rá vonatkozó részét az állomány érintett tagjával közölni kell.
- (4) A döntésre jogosult elöljárónak a honvéd szolgálati viszony alapelveinek, magatartási követelményeinek, valamint jogorvoslati kérdéseinek szabályairól szóló 5/2024. (VI. 28.) HM rendelet 6. §-a szerinti képviselőjeként a személyügyi szerv vezetője egyéni vagy összesítő határozatot hoz és közöl az érintett honvéddel. A döntési lapról kivonatot kizárólag a honvéd kérelmére kell készíteni.
- (5) Szolgálati viszonyra vonatkozó szabályban a döntésre jogosult elöljáró mérlegelési jogkörétől független módon meghatározott jogokról, kötelezettségekről, jogállási változásokról az állomány érintett tagját – ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – az (1) bekezdés d) pontjának alkalmazásával tájékoztatni kell.

7. A személyügyi döntések előkészítésének általános szabályai

- 10. §** (1) Az állományilletékes parancsnok hatáskörét meghaladó szolgálati viszonytal kapcsolatos személyügyi eljárást szolgálati úton személyi javaslati lapon kezdeményezheti a döntésre jogosult elöljárónál.
(2) A személyi javaslati lapok elkészítésének és felterjesztésének rendjét a döntésre jogosult elöljáró belső rendelkezésben határozza meg.
- 11. §** (1) A személyügyi eljárás során a szolgálati viszonytal összefüggő személyügyi döntések előkészítése, az ezzel összefüggő jogok, illetve kötelezettségek tisztázása érdekében személyi beszélgetés folytatható le. Szolgálati viszonytal vonatkozó szabály a személyi beszélgetést kötelezővé teheti.
(2) A személyi beszélgetésen elhangzottakat dokumentálni kell.
(3) A személyi beszélgetést a döntésre jogosult elöljáró vagy az erre kijelölt személy folytatja le. A miniszter, valamint – az alárendeltségébe tartozó személyi állomány tekintetében – a HVKF e jogkört indokolt esetben magához vonhatja.
- 12. §** (1) Ha szolgálati viszonytal vonatkozó szabály a döntésre jogosult elöljáró jognyilatkozatát a honvéd kérelméhez köti, a személyügyi eljárás a kérelem döntésre jogosult elöljáróhoz történő megérkezését követő munkanapon kezdődik.
(2) A kérelem elintézésére alkalmazni kell a honvéd szolgálati viszony alapelveinek, magatartási követelményeinek, valamint jogorvoslati kérdéseinek szabályairól szóló 5/2024. (VI. 28.) HM rendelet 16. §-át.
- 13. §** Ha szolgálati viszonytal vonatkozó szabály a döntésre jogosult elöljáró jognyilatkozatát a honvéd beleegyezéséhez köti, arról a honvéd előzetesen a személyi javaslati lapon nyilatkozik.
- 14. §** A szakmai felelősök kijelölését, valamint a személyügyi eljárásokkal kapcsolatos feladat- és hatáskörüket külön közjogi szervezetszabályozó eszköz határozza meg.
- 15. §** (1) Az állomány tagjának áthelyezésére, kinevezésére és megbízására az jogosult, aki a betöltendő szolgálati beosztáshoz rendszeresített rendfokozat alapján a döntési jogkört gyakorolja.
(2) Az állományilletékes parancsnok az (1) bekezdés szerinti szándékáról személyi javaslati lap megküldésével tájékoztatja a döntésre jogosult elöljárót.
- 16. §** Az állomány tagja az azonos vagy az alacsonyabb szolgálati beosztásba áthelyezése iránti kérelmét az állományilletékes parancsnoknak nyújthatja be. A kérelemhez csatolni kell a fogadó honvédelmi szervezettől kapott, betölteni tervezett szolgálati beosztásra vonatkozó egyetértő iratot.
- 17. §** (1) Az állomány tagjának áthelyezése, kinevezése és megbízása esetében – ideértve a 16. § szerinti eseteket is – az állományilletékes parancsnok hozzájárulását vagy indokolt egyet nem értését a kézhezvételt követő 30 napon belül személyi javaslati lapon küldi meg a döntésre jogosult elöljáró részére. E határidő indokolt esetben egy alkalommal, 30 nappal meghosszabbítható.
(2) Ha a személyügyi eljárás során az állományilletékes parancsnok és a döntésre jogosult elöljáró között nincs egyetértés, szolgálati alá-fölé rendeltség esetén a szolgálati elöljáró, egyéb esetben a közvetlen közös elöljáró parancsnok dönt.

- 18. §** A halaszthatatlan szolgálati feladat kivételével az állomány tagját a Hjkr. 10. § (2) bekezdés a) pontja szerinti vezénylésről annak kezdete előtt legkésőbb 5 nappal tájékoztatni kell.
- 19. §** Az állomány tagja szolgálati viszonya szünetelésével kapcsolatos, a Hjkr. 14. § (1) bekezdése szerinti kötelezettségét írásban, az állományilletékes parancsnok részére teljesíti.
- 20. §** A Hjkr. 15. § (3) bekezdése szerint különleges jogrend, honvédelmi válsághelyzet miatt meghosszabbodott szerződéses szolgálati viszony időtartama alatt a vállalt szolgálati idő meghosszabbításának kezdő időpontja nem lehet korábbi, mint a vállalt szolgálati idő meghosszabbításáról szóló szerződés mindkét fél általi aláírásának napja.

8. Szolgálati beosztás, álláshely pályázat útján történő betöltése

- 21. §** (1) Szolgálati beosztás, álláshely betöltésére nyílt vagy zárt pályázat írható ki. Nyílt pályázat esetén a pályázati kiírás nyilvános. A nyílt pályázatot a HM hivatalos lapjában és honlapján, az elektronikus levelező rendszeren, továbbá a HM Költségvetés Gazdálkodási Információs Rendszer (a továbbiakban: HM KGIR) megfelelő alkalmazásával meg kell hirdetni. Zárt pályázat esetén a pályázati kiírás csak a pályázatban való részvételre előzetesen kiválasztott személyi kör részére kerül megküldésre.
- (2) A pályázatot a szolgálati beosztás, álláshely betöltésére jogosult eljáró vagy az általa kijelölt személy írja ki.
- (3) A pályázatban meg kell jelölni, hogy a szolgálati beosztás, álláshely betöltésére pályázatot kizárólag az állomány tagja nyújthatja be, vagy erre az állomány tagján kívül más személy is jogosult.
- (4) Eredménytelen a pályázat, ha nincs a pályázati feltételeknek megfelelő, a szolgálati beosztás, álláshely betöltésére alkalmas jelölt. A pályázat eredménytelensége esetén új pályázatot lehet kiírni.
- (5) A pályázati kiírásnak tartalmaznia kell különösen
- a pályázatot kiíró nevét, szolgálati beosztását,
 - a betöltendő szolgálati beosztásba, álláshelyre helyezés határozott vagy határozatlan időtartamát,
 - a szolgálati beosztás, álláshely megnevezését, a rendszeresített rendfokozatot,
 - a szolgálati beosztás, álláshely betöltéséhez meghatározott képesítési előírásokat, különösen az előírt iskolai végzettséget, szakképzettséget, idegennyelv-ismeretet,
 - ha előírás, szolgálati beosztás, álláshely betöltéséhez kapcsolódó nemzetbiztonsági követelményeknek való megfelelésre vagy vagyonynyilatkozat-tételre vonatkozó kötelezettséget,
 - az esetlegesen előnyt jelentő körülményeket,
 - a szolgálati beosztással, álláshellyel járó feladatok rövid leírását,
 - a szolgálatteljesítés helyét,
 - a benyújtandó pályázat tartalmára és mellékleteire vonatkozó követelményeket,
 - a pályázat benyújtásának helyét, időpontját, módját,
 - a pályázat elbírálásának időpontját,
 - a pályázat elbírálásának eredményéről történő tájékoztatás rendjét és
 - a pályázattal kapcsolatos felvilágosítás adására jogosult személy nevét, elérhetőségét.

9. A szolgálatteljesítési hely megváltoztatása

- 22. §** (1) Az állományilletékes parancsnok vagy az általa kijelölt személy a honvédelmi szervezet székhelye és telephelye, illetve telephelyei között a szolgálati beosztáshoz tartozó napi szolgálatteljesítési helyet írásban megváltoztathatja.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti változtatás tényét és kezdő időpontját személyi beszélgetés keretében az állomány érintett tagjával közölni kell.
- (3) Az (1) bekezdés szerinti eljárói döntéssel érintett állományt megilletik mindazon juttatások, amelyeket jogszabály vagy közjogi szervezetszabályozó eszköz a szolgálati érdekből történő áthelyezés, továbbá – amennyiben helyőrségváltás is történik – helyőrségváltással járó áthelyezés esetén biztosít.

10. Szolgálatteljesítés a miniszter által vezetett minisztériumban és a miniszter közvetlen alárendeltségébe tartozó szervezeteknél

- 23. §** (1) A Hjkr. 10. § (2) bekezdés d)–f) pontja szerinti vezénylés megszüntetése esetén az állomány tagja a vezénylés megszüntetését követő naptól rendelkezési állományba tartozik, ha részére szolgálati beosztás e naptól nem biztosítható.
- (2) A Hjkr. 10. § (2) bekezdés d) pontja szerinti vezénylést a miniszter erről szóló döntése szünteti meg, amelyet haladéktalanul meg kell küldeni az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egysége részére. A vezénylés megszüntetéséről szóló miniszteri döntés tartalmazza a rendelkezési állományba tartozás (1) bekezdés szerinti esetét.
- (3) A Hjkr. 10. § (2) bekezdés e) és f) pontja szerinti vezénylést az áthelyezésről, a kinevezésről vagy a rendelkezési állományba helyezésről szóló előjárói döntés szünteti meg.

11. A szolgálati viszony megszűnésével, megszüntetésével kapcsolatos személyügyi feladatok

- 24. §** (1) A szolgálati viszony Hjkr. 15. § (1) bekezdése szerinti megszűnése esetén a szolgálati viszony megszűnéséről külön jognyilatkozat nem készül.
- (2) A szolgálati viszony megszűnésekor, megszüntetésekor az állományilletékes parancsnok jognyilatkozatban állapítja meg az állomány tagját terhelő megtérítési kötelezettséget.
- 25. §** (1) A szolgálati viszony közös megegyezéssel történő megszüntetését az állomány tagja vagy az állományilletékes parancsnok is kezdeményezheti.
- (2) A szolgálati viszonyt – tábornok kivételével – a közös megegyezésről szóló megállapodás szünteti meg, az abban meghatározott időpontban.
- 26. §** (1) A Hjkr. 15. § (2) bekezdés b) pontja szerinti felmentés esetén a szolgálati viszony a felmentési idő utolsó napján szűnik meg.
- (2) Rövidebb felmentési időt a döntésre jogosult előjáró az állomány tagjának erre irányuló írásbeli kérelmének engedélyezheti.
- 27. §** (1) A más jogviszonyba történő áthelyezésről szóló megállapodás megkötését az állomány tagja és az állományilletékes parancsnok is kezdeményezheti. Az áthelyezést megelőzően az állomány tagját a szolgálaton kívüli állomány lehetőségéről tájékoztatni kell.
- (2) Ha a más jogviszonyba történő áthelyezésről szóló megállapodás megkötését az állomány tagja kezdeményezi, a kérelmét – a döntésre jogosult előjárónak címezve – az állományilletékes parancsnokhoz nyújthatja be, amelyhez csatolja az átvevő munkáltató előzetes egyetértését vagy az átvevő munkáltató általi kezdeményezést.
- (3) Ha a más jogviszonyba történő áthelyezésről szóló megállapodás megkötését az állományilletékes parancsnok kezdeményezi, az áthelyezéshez az állomány tagjának beleegyezése szükséges.
- (4) A személyügyi eljárás során az átvevő munkáltató kérésére – az állomány tagja hozzájárulása esetén – az érintett személyi okmánya az átvevő munkáltató részére betekintésre megküldhető.
- (5) A szolgálati viszonyt – tábornok kivételével – a más jogviszonyba történő áthelyezésről szóló megállapodás szünteti meg, az abban meghatározott időpontban.
- 28. §** (1) A hivatásos állomány a hivatásos és szerződéses állomány tagjára vonatkozó személyügyi szabályokról szóló 6/2024. (VI. 28.) HM rendelet (a továbbiakban: személyügyi rendelet) 43. § (1) bekezdés b) pontja alapján rendelkezési állományba helyezett tagja a személyügyi rendelet 43. § (3) bekezdése szerinti kérelmét az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységének vezetőjéhez nyújthatja be, legkésőbb 30 nappal a rendelkezési állomány a személyügyi rendelet 43. § (2) bekezdése szerinti időtartamának leteltét megelőzően.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti határidő jogvesztő.
- (3) Az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységének vezetője a szolgálati érdek mérlegelésével dönt a kérelem elfogadásáról vagy elutasításáról.

- 29. §** (1) Az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egysége folyamatosan vizsgálja, hogy van-e olyan, a személyügyi rendelet 43. § (1) bekezdése szerint rendelkezési állományba tartozó személy, akinek iskolai végzettsége, szakképzettsége, szakképesítése alapján üres vagy megüresedő honvédelmi alkalmazotti munkakör felajánlható.
- (2) Az (1) bekezdés szerinti üres vagy megüresedő honvédelmi alkalmazotti munkakőről az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egysége írásban tájékoztatja a személyügyi rendelet 43. § (1) bekezdése szerint rendelkezési állományba tartozó személyt. A tájékoztatás közlésétől számított 5 munkanapon belül az állomány érintett tagja írásban nyilatkozik a továbbfoglalkoztatási lehetőség igénybevételéről. A határidő elmulasztását a továbbfoglalkoztatási lehetőség elutasításának kell tekinteni.
- (3) A (2) bekezdés szerinti továbbfoglalkoztatási kérelemről az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egysége tájékoztatja az érintett honvédelmi szervezetet. Ha az állomány érintett tagja a honvédelmi alkalmazotti munkakör ellátására alkalmas, a honvédelmi szervezet vezetője honvédelmi alkalmazottként a honvédelmi alkalmazottakra irányadó szabályok szerint kinevezi, legkorábban a szolgálati viszony megszűnését követő naptól.
- 30. §** (1) A próbaidő alatt a szolgálati viszony Hjkr. 15. § (2) bekezdés d) pontja szerinti megszüntetését bármelyik fél kezdeményezheti.
- (2) Az állomány tagja szolgálati viszonyának a Hjkr. 15. § (2) bekezdés d) pontja szerinti megszüntetéséről szóló jognyilatkozatát az állományilletékes parancsnokhoz nyújthatja be.
- (3) A szolgálati viszony a Hjkr. 15. § (2) bekezdés d) pontja szerinti megszüntetéséről szóló jognyilatkozat közlésével szűnik meg, azzal, hogy az elszámolási kötelezettség fennáll.
- 31. §** (1) A Hjkr. 15. § (2) bekezdés e) pontja szerinti lemondás esetén a szolgálati viszony az állomány tagjának lemondásáról szóló jognyilatkozata alapján szűnik meg a lemondási idő utolsó napján, ahhoz az állományilletékes parancsnok elfogadása nem szükséges.
- (2) A Hjkr. 17. § (5) bekezdése szerinti esetben a szerződéses állomány tagjának az egyoldalú szerződésbontásról szóló jognyilatkozatában részletesen indokolnia kell, hogy a szolgálati viszony fenntartása miért vált számára lehetetlenné, vagy milyen körülményekre tekintettel jár aránytalan sérelemmel, továbbá jognyilatkozatához csatolni kell az indokait alátámasztó dokumentumokat. Ebben az esetben a szolgálati viszony az egyoldalú szerződésbontásról szóló jognyilatkozat alapján az egyoldalú szerződésbontási idő utolsó napján akkor szűnik meg, ha az állomány tagjának indokolását az állományilletékes parancsnok elfogadja.
- (3) Rövidebb lemondási vagy egyoldalú szerződésbontási időt az állományilletékes parancsnok a lemondásról vagy egyoldalú szerződésbontásról szóló jognyilatkozaton is engedélyezheti.
- (4) Tábournok esetén a lemondásról szóló nyilatkozatot az állományilletékes parancsnok soron kívül megküldi a HVKF részére.

12. A szerződéses szolgálati viszony átalakulása

- 32. §** (1) A szerződéses szolgálati viszony Hjkr. 13. § (2) bekezdése szerinti átalakulását a hónap első napjával kell tervezni.
- (2) Nem kell alkalmazni az (1) bekezdést akkor, ha a szerződéses szolgálati viszony átalakulása egybeesik az MH által szervezett, a kizárólag katonai beosztás betöltésére jogosító honvéd altisztképzés elvégzését közvetlenül követő állománycsoport-váltással.

13. A teljesítményértékelés végrehajtási szabályai

- 33. §** (1) Értékelő vezető
- a) a tiszti és az altiszti állomány esetében az érintett legalább tiszti rendfokozati csoportba tartozó közvetlen szolgálati előljárója vagy közvetlen hivatali felettese,
- b) a legénységi állomány esetében az érintett legalább zászlós rendfokozati csoportba tartozó közvetlen szolgálati előljárója vagy közvetlen hivatali felettese,
- c) a rendelkezési állományba tartozók esetében az állományilletékes parancsnok vagy az általa kijelölt, legalább tiszti rendfokozati csoportba tartozó vezető.
- (2) Az (1) bekezdés a) pontjától eltérően az altiszti állomány tagjának értékelésére az állományilletékes parancsnok az altiszti állománycsoportba tartozó, vezető beosztást betöltő értékelő vezetőt is kijelölhet.

- (3) Ha az értékelési időszak alatt az állomány tagja a szolgálati beosztás ellátásából adódó napi feladatait nem az értékelő vezető irányítása alatt végzi, vagy legalább 3 hónapot meghaladóan vezénylésre kerül, az értékelést az eredeti szolgálati beosztása szerinti értékelő vezető készíti el a napi szolgálatteljesítést közvetlenül irányító személy véleményének kikérése mellett.
- (4) Az értékelő vezetőket az állományilletékes parancsnok vagy az általa kijelölt személy a helyben szokásos módon készíti fel a teljesítményértékelés elvégzésének feladataira.

- 34. §**
- (1) A tiszti és altiszti állomány teljesítményértékelését a teljesítményértékelési folyamat végrehajtását támogató informatikai alkalmazás (a továbbiakban: TÉR szoftver) használatával kell végrehajtani, a legénységi állomány teljesítményértékelését papír alapon is végre lehet hajtani.
 - (2) A legénységi állomány teljesítményértékelésének formai követelményeit az 5. melléklet, a honvéd tisztjelöltek teljesítményértékelésének formai követelményeit a 6. melléklet, a honvéd tisztjelöltek évfolyamrangsorának kialakításához szükséges értékelésnek formai követelményeit a 7. melléklet tartalmazza.

- 35. §**
- (1) A tiszti és altiszti állomány teljesítményértékelésében
 - a) az egyéni teljesítménykövetelmények meghatározásánál a személyügyi rendelet 58. § (3) bekezdésében foglaltak mellett egyéb teljesítménykövetelmény is meghatározható, ha az értékelési időszakban előreláthatólag kiemelt jelentőségű feladat várható az értékelt személy vonatkozásában,
 - b) a kompetenciaalapú magatartás értékelése, illetve az egyéb kompetenciák értékelése vonatkozásában az egyes kompetenciák fogalmi meghatározásait a 8. melléklet tartalmazza,
 - c) az éves kiképzési feladatok eredményénél a gépkarabély vagy géppisztoly lögyakorlat és a pisztoly lögyakorlat eredményét az alábbiak szerint kell figyelembe venni:
 - ca) kiváló: 30%;
 - cb) jó: 20%;
 - cc) megfelelt: 10%;
 - cd) nem felelt meg: 0%;
 - d) az éves kiképzési feladatok eredményénél a menetgyakorlat eredményét az alábbiak szerint kell figyelembe venni:
 - da) szintidőben végrehajtásra került: 40%;
 - db) szintidőn kívül vagy nem került végrehajtásra: 0%.
 - (2) Az éves kiképzési feladatok összesített eredményét a gépkarabély vagy géppisztoly lögyakorlat, a pisztoly lögyakorlat és a menetgyakorlat eredményére kapott %-os értékek összege adja.
 - (3) Ha az éves kiképzési feladatok a tárgyévben több alkalommal kerültek végrehajtásra, az elért eredmények közül a legjobbkat kell figyelembe venni a teljesítményértékelés során.
 - (4) A fizikai állapotfelmérés eredményénél az altiszti beosztásokban, álláshelyeken, valamint tisztek esetében az alezredes és ennél alacsonyabb tiszti rendfokozattal rendszeresített beosztásokban, álláshelyeken a 100%-os teljesítmény eléréséhez szükséges pontszámokat és a munkakörsaládonkénti kategóriákba történő besorolást a 9. melléklet tartalmazza. Az ezredes és ennél magasabb rendfokozattal rendszeresített beosztások, álláshelyek munkakörsaládtól függetlenül az I. kategóriába tartoznak. Az elért eredménynek az éves teljesítményértékelésbe történő beszámítását a 10. melléklet tartalmazza.
 - (5) Ha a tiszti, altiszti állomány tagja nem érte el a fizikai állapotfelmérésen a 220 pontot, vagy nem vett részt a fizikai állapotfelmérésen, akkor azt – a (6) bekezdésben foglaltak kivételével – a teljesítményértékelésben 0%-kal kell figyelembe venni.
 - (6) Ha a tiszti, altiszti állomány 55. életévét betöltött tagja a fizikai állapotfelmérésen nem vett részt, a fizikai állapotfelmérés eredményét 220 pontként kell figyelembe venni az éves teljesítményértékelése során, azonban ebben az esetben előmenetelre nem lesz tervezhető.
 - (7) Ha a tiszti, altiszti állomány tagja a fizikai állapotfelmérést, illetve az éves kiképzési feladatokat egészségügyi felmentés vagy egészségügyi szolgálatmentesség miatt a tárgyévben nem tudta végrehajtani, az éves teljesítményértékelése során a tárgyévet megelőző évben eredményesen teljesített fizikai állapotfelmérést, illetve az éves kiképzési feladatokat figyelembe lehet venni, de ebben az esetben előmenetelre nem lesz tervezhető.
 - (8) A (3), (6) és (7) bekezdésben foglaltakat a legénységi állomány teljesítményértékelésénél is alkalmazni kell.

- 36. §** (1) Ha a teljesítményértékelés nem a személyügyi rendelet 57. § (1) bekezdése szerinti időpontban kerül végrehajtásra, az értékelés időpontját megelőző egy éven belül végrehajtott fizikai állapotfelmérés és éves kiképzési feladatok eredményét kell figyelembe venni.
- (2) A fizikai állapotfelmérések eredményeit a fizikai állapot felmérésére kijelölt bizottság, az éves kiképzési feladatok eredményeit a kiképzést végrehajtó szerv évente legkésőbb december 5-ig megküldi a honvédelmi szervezet személyügyi szerve részére, majd ezt követően a személyügyi szerv az értékelő vezető kérésére tájékoztatja az általuk értékelendők vonatkozásában az elért eredményekről.
- 37. §** (1) Az elkészült teljesítményértékelést az értékelő vezető egy példányban kinyomtatja, és az értékelés eredményét ismerteti az értékelt személlyel. A mindkét fél által történő aláírást követően a papíralapú teljesítményértékelést az értékelő vezető átadja az értékeltnek.
- (2) Az értékelő vezető legkésőbb február 5-ig – az év közben készített teljesítményértékelés esetén az ismertetést követő 5 munkanapon belül – elektronikus úton tájékoztatja a honvédelmi szervezet személyügyi szervét az általa értékelt eredményéről.
- (3) Az (1) és (2) bekezdésben foglaltakat a legénységi állomány teljesítményértékelése során is alkalmazni kell.
- 38. §** (1) Ha az állomány egybefüggően egy évet meghaladó külföldi szolgálatot teljesítő tagjának külföldi szolgálata alatt angol nyelvű teljesítményértékelés készül, a TÉR szoftverben az éves teljesítményértékelés során az egyéni teljesítménykövetelmények, a kompetenciaalapú magatartás, valamint az egyéb kompetenciák értékelésénél az egyes értékelési pontok esetén az angol nyelvű teljesítményértékelés eredménye alapján az alábbi értékeket kell rögzíteni:
- a) „Outstanding”: 95%,
 - b) „Very good”: 80%,
 - c) „Good”: 63%,
 - d) „Satisfactory”: 45%,
 - e) „Weak”: 0%.
- (2) Ha a Hjkr. 10. § (2) bekezdés j) pontja szerinti, Magyarországon települő nemzetközi katonai szervezetnél az értékelő vezető külföldi, az állomány tagjáról angol nyelvű teljesítményértékelés is készíthető. Az így készített teljesítményértékelés TÉR szoftverben történő rögzítésére az (1) bekezdésben foglalt szabályokat kell alkalmazni.

14. Az előmenetel tervezése

- 39. §** (1) Az állomány előmenetelének tervezése helyi szinten, a honvédelmi szervezeten belül vagy a honvédelmi szervezetek között történik. Az előmenetel tervezését a feltölthető beosztás szerinti honvédelmi szervezet hajtja végre.
- (2) A főtörzszászlós rendfokozattal rendszeresített beosztások betöltéséhez az MH vezénylő zászlós előzetes egyetértése szükséges.
- (3) Az előmenetel tervezése minden év február 1-je és november 30-a között kerül végrehajtásra. A magasabb beosztásba történő kinevezésre legkorábban március 1-jei, legkésőbb a következő év január 1-jei időponttal kerülhet sor. Ezt az időbeli korlátozást nem kell alkalmazni
- a) a táborkoki, az ezredes, az MH vezénylő zászlós és a főtörzszászlós rendfokozattal rendszeresített szolgálati beosztásba kiválasztottak esetében,
 - b) az álláshelyre kiválasztottak esetében,
 - c) ha az átszervezéssel összefüggő kinevezésre vonatkozó személyügyi eljárás az átszervezéshez kapcsolódó szervezési időszakban megindításra kerül,
 - d) a rendelkezési állományból szolgálati beosztásba helyezés esetén.
- (4) Ha az állomány előmenetelre tervezett tagja más honvédelmi szervezet állományába tartozik, a tervezett beosztás szerinti állományilletékes parancsnok írásban tájékoztatja az állomány előmenetelre tervezett tagjának állományilletékes parancsnokát a tervezett szolgálati beosztásról.
- (5) Az állomány előmenetelre tervezett tagjának állományilletékes parancsnoka nemleges javaslat esetén a megtervezett szolgálati beosztásra vonatkozó tájékoztatás kézhezvételét követő 10 munkanapon belül, támogató javaslat esetén az előmenetel összes feltételének teljesülésekor javaslati lapot küld a kinevezés jogkörével rendelkező előljáró részére. Nemleges javaslat esetén a 17. § (2) bekezdése szerint kell eljárni.

- 40. §** (1) A tanulmányait befejező honvéd tisztjelölt, valamint az állomány egy évet meghaladóan külföldi képzés keretében tanulmányok folytatása miatt rendelkezési állományba tartozó tagjának a szolgálati beosztását – a honvédelmi szervezetek és a szakmai felelős szervek bevonásával – az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egysége tervezi meg.
- (2) A Honvédség által szervezett, kizárólag katonai szolgálati beosztás betöltésére jogosító honvéd altisztképzést eredményesen befejezettek szolgálati beosztását – az altisztképzésért felelős honvédelmi szervezet és az MH vezénylő zászlós koordinálása mellett – a döntésre jogosult előljáró tervezi meg.
- (3) A honvédségi ösztöndíjas hallgató szolgálati beosztását – a honvédelmi szervezetek és a szakmai felelős szervek bevonásával – a honvéd tisztjelöltek általános katonai felkészítéséért felelős honvédelmi szervezet tervezi meg.

15. A további foglalkoztatásra irányuló jogviszonnyal kapcsolatos személyügyi feladatokról

- 41. §** (1) Az állomány tagja a személyügyi rendelet 76. § (1) és (2) bekezdése szerinti előzetes engedély iránti kérelmét, valamint a személyügyi rendelet 76. § (3) bekezdése szerinti bejelentési kötelezettséget az e célra rendszeresített formanyomtatványon teljesíti. A formanyomtatványhoz csatolni kell az előzetes engedély elbírálásához szükséges iratokat.
- (2) Az állományilletékes parancsnok a további foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges előzetes engedély megadásáról vagy elutasításáról az elutasítás indokának megjelölésével az (1) bekezdés szerinti formanyomtatványon dönt.
- (3) Vissza kell vonni az előzetes engedélyt, ha az állomány tagja szolgálati kötelezettségeiből adódó feladatait a további foglalkoztatásra irányuló jogviszonnyal összefüggő okból nem megfelelően látja el, vagy ha a személyügyi rendelet 76. § (4) bekezdése szerinti körülmény az előzetes engedély megadását követően merül fel vagy jut az állományilletékes parancsnok tudomására.
- (4) A visszavonás időpontját és indokát az (1) bekezdés szerinti formanyomtatványon kell rögzíteni.
- (5) Az előzetes engedélyeket a HM KGIR-ben kell nyilvántartani.

16. Átszervezésekre vonatkozó sajátos személyügyi szabályok alkalmazhatósága

- 42. §** A honvédelmi szervezetek átszervezésével összefüggő személyügyi eljárások végrehajtása során jelen utasítás rendelkezéseitől a miniszter közjogi szervezetszabályozó eszközben, a HVKF belső rendelkezésben eltérhet.

17. A Katonai Nemzetbiztonsági Szolgálatra vonatkozó sajátos szabályok

- 43. §** (1) Az utasítást a KNBSZ hivatásos állományára a jelen alcímben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.
- (2) A KNBSZ hivatásos állományára nem kell alkalmazni a 2. § c) pontját, a 31. § (4) bekezdését, a 39. § (2) bekezdését és a 41. § (5) bekezdését.
- (3) A 39. § (3) bekezdésében foglalt időbeli korlátozást nem kell alkalmazni a KNBSZ állománya esetében.
- (4) A KNBSZ főigazgatójának kezdeményezésére – a KNBSZ által kiválasztott – katonai szolgálatra jelentkezőt a HVKF hivatásos állományba veszi és vezényli a KNBSZ-hez, vagy a személyügyi rendelet 24. § a) pontja alapján rendelkezési állományba helyezi.
- (5) A KNBSZ főigazgatójának egyetértése szükséges, ha a honvéd tisztjelölt a nemzetbiztonsági szakról egy másik szakra vagy más szakról a nemzetbiztonsági szakra jelentkezik át.
- 44. §** A KNBSZ-nél szolgálatot teljesítők vonatkozásában a KNBSZ főigazgatója hatáskörébe tartozó, jogszabályban nem szabályozott személyügyi jogköröket a 11. melléklet határozza meg.

18. Záró rendelkezések

- 45. §** Ez az utasítás a közzétételét követő napon lép hatályba.
- 46. §** Ezen utasítás rendelkezéseit 2024. szeptember 30-ig akkor kell alkalmazni, ha a Hjkr. vagy a személyügyi HM rendelet eltérően nem rendelkezik.

- 47. §** Hatályát veszti
- a) a teljesítményértékeléssel és az előmenetellel kapcsolatos egyes feladatokról szóló 7/2014. (I. 31.) HM utasítás,
 - b) a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvényhez kapcsolódó személyügyi igazgatás rendjéről, a központi személyügyi szerv hatásköréről és kijelöléséről, valamint a munkakör-gazdálkodással kapcsolatos feladatokról szóló 9/2014. (II. 12.) HM utasítás módosításáról szóló 55/2018. (XII. 28.) HM utasítás,
 - c) az egyes személyügyi igazgatási feladatok végrehajtásáról szóló 9/2003. (HK 4.) HM utasítás.

Szalay-Bobrovniczky Kristóf s. k.,
honvédelmi miniszter

1. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

A miniszter hatáskörébe tartozó, jogszabályban nem szabályozott személyügyi jogkörök

1. Előterjesztés a köztársasági elnökhöz szolgálati viszony létesítésére, illetve ismételt létesítésére tábornok esetén
2. Előterjesztés a köztársasági elnökhöz első tábornoki rendfokozatba történő kinevezésre, illetve tábornok magasabb tábornoki rendfokozatba történő előléptetésére, ideértve a határozott időre szóló kinevezést, előléptetést is
3. Előterjesztés a köztársasági elnökhöz tábornok szolgálati viszonya megszüntetésére, illetve szolgálati viszonya megszűnésének megállapítására
4. Előterjesztés a köztársasági elnökhöz tábornok szolgálaton kívüli állományba vételére és annak megszüntetésére
5. Kinevezés tábornoki rendfokozattal rendszeresített szolgálati beosztásba
6. Kinevezés, áthelyezés, megbízás miniszter közvetlen alárendeltségébe tartozó honvédelmi szervezet, valamint honvédségi szervezet vezetésére rendszeresített szolgálati beosztásba
7. Kinevezés katonai attasé beosztásba
8. Tábornoki rendfokozattal rendszeresített szolgálati beosztásból alacsonyabb vagy azonos szolgálati beosztásba helyezés
9. Tábornok rendelkezési állományba helyezése
10. Rendelkezési állományba helyezés – a honvédségi szervezetek állományába tartozók kivételével – a személyügyi rendelet 32. § (3) bekezdése szerinti esetben
11. Tábornok megbízása
12. Tábornok hazai vezénylése a képzésre vezénylés kivételével
13. Tábornok személyügyi rendelet 97. § (5) bekezdése szerinti illetmény nélküli szabadságának engedélyezése
14. Tábornok esetén a Hjkr. 15. § (6) bekezdése szerinti megállapodások megkötése
15. Tábornok szolgálati beosztásból történő felfüggesztése, illetményének visszatartása, megvonása

2. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

A HVKF hatáskörébe tartozó, jogszabályban nem szabályozott személyügyi jogkörök

1. Szolgálati viszony létesítése, első rendfokozatba és első beosztásba való kinevezés, valamint állománycsoport-váltás ezredes, alezredes, főtörzszászlós rendfokozattal rendszeresített beosztás esetén
2. Szolgálati viszony létesítése, első rendfokozatba való kinevezés, valamint állománycsoport-váltás a Hjkr. 10. § (2) bekezdés d)–f) pontja szerint vezényeltek esetében
3. Kinevezés ezredes, MH vezénylő zászlós, főtörzszászlós rendfokozattal rendszeresített beosztásba, a Hjkr. 10. § (2) bekezdés d) és e) pontja szerint vezényeltek kivételével
4. Áthelyezés azonos beosztásba ezredes, főtörzszászlós rendfokozattal rendszeresített beosztás esetén, a Hjkr. 10. § (2) bekezdés d) és e) pontja szerint vezényeltek kivételével
5. Áthelyezés alacsonyabb beosztásba ezredes, MH vezénylő zászlós, főtörzszászlós rendfokozattal rendszeresített beosztásból, a Hjkr. 10. § (2) bekezdés d) és e) pontja szerint vezényeltek kivételével
6. Előléptetés ezredes, MH vezénylő zászlós, főtörzszászlós rendfokozatba, ideértve a határozott időre szóló előléptetést is
7. Rendelkezési állományba helyezés – tábornok kivételével – a személyügyi rendelet 32. § (1) bekezdése szerinti esetben
8. Rendelkezési állományba helyezés – a honvédségi szervezetek állománya tekintetében – a személyügyi rendelet 32. § (3) bekezdése szerinti esetben
9. Megbízás tábornok, ezredes rendfokozattal rendszeresített beosztással, tábornok, valamint a Hjkr. 10. § (2) bekezdés d) és e) pontja szerint vezényeltek kivételével
10. Tábornok Hjkr. 10. § (2) bekezdés c) pontja szerinti hazai képzésre történő vezénylése
11. A Hjkr. 10. § (2) bekezdés e)–h) és j) pontja szerinti vezénylés tábornok kivételével
12. Ezredes, MH vezénylő zászlós, főtörzszászlós szolgálati viszonyának megszüntetése közös megegyezéssel vagy felmentéssel
13. A Hjkr. 15. § (2) bekezdés c) pontja szerinti, más jogviszonyba történő áthelyezés tábornok kivételével
14. Felvétel a Hjkr. 18. §-a szerinti szolgálaton kívüliek közé tábornok kivételével
15. Ezredes rendfokozattal rendszeresített beosztás esetén beosztásból történő felfüggesztés, kivéve a Hjkr. 10. § (2) bekezdés d) és e) pontja szerint vezényeltek fegyelmi eljárása esetén
16. Tábornok részére a Hjkr. 6. § (3) bekezdése szerinti engedély megadása
17. Tábornok „Katonai szolgálat halottjává” nyilvánítása

3. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

Állományilletékes parancsnoki jogkört gyakorlók

	A	B
1	Érintett személyi állomány	Állományilletékes parancsnoki jogkört gyakorló
2	A Hjkr. 10. § (2) bekezdés d) pontja szerint vezényelt állomány, a vezénylés időtartama alatt	HM közigazgatási államtitkára
3	A Hjkr. 10. § (2) bekezdés e) pontja szerint vezényelt állomány, vezénylések időtartama alatt, az adott költségvetési szervet vezető kivételével	miniszter közvetlen alárendeltségébe tartozó szervezet vezetője
4	A miniszter közvetlen alárendeltségébe tartozó szervezet vezetője	HM közigazgatási államtitkára
5	A Hjkr. 10. § (2) bekezdés f) pontja, valamint a személyügyi rendelet 24. § a) pontja szerint vezényelt állomány, a vezénylés időtartama alatt	KNBSZ főigazgatója
6	A Hjkr. 10. § (2) bekezdés g) pontja szerint vezényelt állomány, a vezénylés időtartama alatt, ha a vezénylésről szóló megállapodás eltérően nem rendelkezik	MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységének vezetője
7	A Hjkr. 10. § (2) bekezdés h) pontja szerint vezényelt állomány, vezénylések időtartama alatt	miniszter által kijelölt személy
8	Az MH rendelkezési állománya tekintetében, ha jogszabály vagy közjogi szervezetszabályozó eszköz eltérően nem rendelkezik	HVKF által kijelölt személy
9	Alapkiképzés, hazai kiképzések, gyakorlatok és katonai műveletek végrehajtására vezényelt állomány, vezénylések időtartama alatt	HVKF által kijelölt személy
10	Az MH Egészségügyi Központ különböző telephelyein szolgálatot teljesítő állomány	HVKF által kijelölt személy
11	Az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységénél szolgálatot teljesítő állomány	HVKF által kijelölt személy

4. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

**Az MH központi személyügyi feladatait ellátó szervezeti egységének vezetője hatáskörébe tartozó,
jogszabályban nem szabályozott személyügyi jogkörök**

1. Rendelkezési állományba helyezés – tábornok kivételével – a személyügyi rendelet 32. § (2) és (8) bekezdése szerinti esetben
2. Tanulmányi szerződés megkötése doktori (PhD) képzés esetén
3. A személyügyi rendelet 74. § (1) bekezdése szerinti fizetési könnyítés engedélyezése
4. Szak-, illetve szakirányváltás engedélyezése
5. A személyügyi rendelet 104. § (1) bekezdése szerinti kiegészítő megállapodás megkötése
6. A személyügyi rendelet 108. § (3) bekezdése szerinti főhadnagy rendfokozattal történő állományba vétel engedélyezése

5. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

A légénységi állomány teljesítményértékelő lapja

Honvédelmi szervezet megnevezése

LEGÉNYSÉGI ÁLLOMÁNY ÉRTÉKELÉSE

.....-..... közötti időszakra vonatkozóan

1. Személyi adatok:

Név, rendfokozat		személyi törzsszám	
Beosztás:			
Rendfokozatba lépés időpontja:			

2. Az érintett személy feladatellátásának, valamint magatartásának jellemzése:

3. A tárgyévre vonatkozó fizikai felmérés eredménye: pont

4. A tárgyévre vonatkozó kiképzési feladatok eredménye (a megfelelő szöveg aláhúzendő):

Lőkiképzés (gépkarabély, géppisztoly)	kiváló – jó – megfelelt – nem felelt meg
Lőkiképzés (pisztoly)	kiváló – jó – megfelelt – nem felelt meg
Menetgyakorlat	szintidőben végrehajtotta – szintidőn kívül hajtotta végre

5. Az értékelt személy teljesítménye az értékelő vezető megítélése szerint (a megfelelő szöveg aláhúzendő):

Kiemelkedő – Jó – Megfelelő – Nem megfelelő

Az ismertetés időpontja:		Az értékelő vezető aláírása:	
Az értékelt észrevétele:			
Dátum:		Az értékelt aláírása:	

6. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

A honvéd tisztjelöltek teljesítményértékelő lapja

Honvédségi szervezet megnevezése

Pontszám:

**TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS
honvéd tisztjelöltekre
a félévre vonatkozóan**

Személyi adatok:

Név:		személyi törzsszám:	
------	--	---------------------	--

Az értékelés tartalma és szempontjai:

Értékelt terület:	5	4	3	2	1	Értékelt terület:	5	4	3	2	1
1. Alakiasság						11. Állóképesség					
2. Szervezőképesség						12. Megbízhatóság					
3. Feladatellátás minősége						13. Önállóság					
4. Kommunikáció						14. Fizikai fejlődés igénye					
5. Ismeretelsajátítás						15. Szolgálatellátás színvonala					
6. Csapatmunka, együttműködés						16. Ismeretek alkalmazási képessége					
7. Figyelem a feladatok végrehajtására						17. Kreativitás					
8. Konfliktuskezelés						18. Lélekjelenlét					
9. Eredményorientáció, motiváltság						19. Stressztűrés és pszichés terhelhetőség					
10. Alkalmazkodóképesség						20. Társadalmi és karitatív tevékenység					
Az értékelő vezető szöveges kiegészítése:											
Dátum:					Aláírás:						
Az értékelő észrevétele:											
Dátum:					Aláírás:						

7. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

A honvéd tisztjelöltek teljesítményértékelő lapja

Értékelt terület megnevezése					Összesen
Össz. tanulmányi átlageredmény	4,91–5,0	4,81–4,90	4,76–4,80	4,51–4,75	
	40 pont	30 pont	20 pont	10 pont	
Elért pontszám					
Lövészeti eredmény 1. sz. pisztoly	I. évfolyam	II. évfolyam	III. évfolyam	IV. évfolyam	
Megfelelő 1 pont					
Jó 5 pont					
Kiváló 10 pont					
Elért pontszám					
Lövészeti eredmény 1. sz. gépkarabély	I. évfolyam	II. évfolyam	III. évfolyam	IV. évfolyam	
Megfelelő 1 pont					
Jó 5 pont					
Kiváló 10 pont					
Elért pontszám					
Kiképzési foglalkozásonként 10 pont	I. évfolyam	II. évfolyam	III. évfolyam	IV. évfolyam	
Elért pontszám					
Tudományos Diákköri versenyen elért helyezés (szintenként a legmagasabb vehető figyelembe)	1. hely	2. hely	3. hely	4–10. hely	
Intézményi	10 pont	5 pont	3 pont	1 pont	
Elért pontszám					
Országos	20 pont	15 pont	13 pont	11 pont	
Elért pontszám					
Nemzetközi	30 pont	25 pont	23 pont	21 pont	
Elért pontszám					
Nyelvismeret	Előírtnál magasabb szintű államilag elismert komplex nyelvvizsga	Másik kiemelt nyelvből alapfokú komplex nyelvvizsga	Másik kiemelt nyelvből középfokú komplex nyelvvizsga	Másik kiemelt nyelvből felsőfokú komplex nyelvvizsga	
	5 pont	1 pont	5 pont	10 pont	
Elért pontszám					

Értékelt terület megnevezése					Összesen
Sportverseny (szintenként a legmagasabb vehető figyelembe)	1. hely	2. hely	3. hely	4–10. hely	
MH szintű	10 pont	5 pont	3 pont	1 pont	
Elért pontszám					
Országos szintű	20 pont	15 pont	13 pont	11 pont	
Elért pontszám					
Nemzetközi szintű	30 pont	25 pont	23 pont	21 pont	
Elért pontszám					
Féléves teljesítményértékelések összpontszáma	I. évfolyam	II. évfolyam	III. évfolyam	IV. évfolyam	
Összesen					

8. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

A teljesítményértékelésben szereplő kompetenciák fogalmi meghatározásai

1. *Figyelem a feladatok végrehajtására:* annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire figyel oda feladatai végrehajtására.
2. *Határidők betartása:* annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire tartja be az egyes feladatokhoz rendelt határidőket.
3. *Szakszerűség, jogszerűség betartása, az írásbeli feladatok ellátásának színvonala:* annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire szakszerűen és jogszerűen végzi munkáját, valamint annak jellemzése, hogy az értékelt – amennyiben ezt a munkaköri feladatai megkívánják – mennyire figyel az általa készített írásos munkák rendezett külalakjára, helyesírására, stílusára és nyelvhelyességére.
4. *Fejlődés igénye és üteme:* annak jellemzése, hogy az értékelt mennyit foglalkozik a munkájához szükséges általános és szakmai ismeretek elsajátításával, azokat milyen gyorsan tudja magáévá tenni, továbbá mennyire tartja fontosnak a szakmai feladatellátásához szükséges elméleti és gyakorlati tudásának, tapasztalatainak fejlesztését, illetve önfejlesztését, milyen ütemű a tanulási, következtetési, megértési és alkalmazási képessége.
5. *Elvégzett feladatok ellenőrzése, korrigálása, felelősségvállalás az elkövetett hibákért:* annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire ellenőrzi feladatellátását, mennyire vállal felelősséget saját hibáiért, és hogyan javítja ki azokat.
6. *A közszolgáltatásból és a szervezeti kultúrából fakadó magatartási, viselkedési, öltözködési szabályok, illetve alakosság betartása, a munkakörnyezet rendezettségére:* annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire tartja be a közszolgáltatásban dolgozóktól elvárható általános magatartási, viselkedési és öltözködési szabályokat és/vagy az alakissággal összefüggő előírásokat, továbbá annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire figyel munkakörnyezetének rendezettségére, tisztaságára.
7. *Munkatempó és feladatvállalás:* annak jellemzése, hogy az értékelt milyen gyorsan végzi el feladatait, továbbá hogy mennyi feladatot vállal, mennyire szorgalmas.
8. *Aktivitás, reagálás:* annak jellemzése, hogy az értékelt milyen gyorsan, milyen aktívan reagál az új helyzetekre, kihívásokra.
9. *Stressztűrés és pszichés terhelhetőség:* annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire bírja azt a stresszt és pszichés terhelést, ami munkájából adódóan rá nehezedik.
10. *Munkaidő kihasználása:* annak jellemzése, hogy az értékelt hiányzott-e indokolatlanul az adott értékelési időszakban, továbbá hogy az értékelt mennyire tartja be a pontos munkakezdést és a munkabefejezést, hogyan viszonyul a rendkívüli munkaidőhöz, valamint mennyi időt tölt munkahelyén személyes ügyeinek intézésével.
11. *Eredményorientáció, motiváltság:* annak jellemzése, hogy az értékelt a számára meghatározott teljesítménykövetelményeket mennyire eredményorientáltan és motiváltan teljesíti.
12. *Kommunikáció:* annak jellemzése, hogy az értékeltnek milyen a verbális és a nonverbális kommunikációja, mennyire képes a mások által leírtakat, elmondottakat megérteni, a kapott információkat másokkal megosztani, nyíltan kommunikálni, és ráhangolódni mások gondolkodására.
13. *Csapatmunka, együttműködés:* annak jellemzése, hogy az értékelt munkavégzése során hogyan képes másokkal együttműködni, velük a feladatokat, illetve a felelősséget úgy megosztani, hogy közben az elérendő cél és az eredmény ne kerüljön veszélybe, továbbá hajlandó-e magától segítséget felajánlani, ötleteket és információkat átadni másoknak.
14. *Problémamegoldás:* annak jellemzése, hogy az értékelt mennyire képes a munkavégzés során felmerülő problémákkal szembenézni, keresni azok okait és megoldási lehetőségeit, továbbá a megoldás lehetséges következményeit is.
15. *Az erőforrásokkal való gazdálkodás:*
 - a) *Emberi erőforrásokkal való gazdálkodás:* annak jellemzése, hogy az értékelt vezető mennyire hatékonyan gazdálkodik a rendelkezésére álló emberi erőforrással, fluktuáció.
 - b) *Anyagi, technikai és pénzügyi erőforrással való gazdálkodás:* annak jellemzése, hogy az értékelt vezető mennyire hatékonyan gazdálkodik a rendelkezésére álló anyagi, technikai és pénzügyi erőforrásokkal.
16. *Tervezőképesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes kihívást jelentő, mérhető és megvalósítható célokat kitűzni, továbbá a célok elérése érdekében mennyire képes világos és érthető terveket meghatározni.

17. *Szervezőképesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes a rendelkezésre álló eszközöket és folyamatokat különböző célok, szempontok, érdekek alapján felépíteni, rendszerbe szervezni, működését folyamatos előrelátással biztosítani, ezáltal hatékonyá és gazdaságossá tenni a szervezeti működést.
18. *Elemzőképesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes rendelkezésére álló információk elemzésére, rendszerezésére, összegzésére, következtetések önálló levonására, a megszerzett információk tárolására és későbbi hasznosítására a problémamegoldás és a döntéshozatal érdekében.
19. *Kreativitás, innováció, kezdeményezőképesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire keresi az újszerű megoldásokat, továbbá mennyire képes az összefüggések megtalálására, rendszerek kimunkálását szolgáló gondolatok kifejtésére, szokatlan megoldások kialakítására.
20. *Precizitás, megbízhatóság:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes pontosan, hibátlanul, az előírásoknak megfelelően a legnagyobb gondossággal végrehajtani feladatát.
21. *Konfliktuskezelés:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes a két vagy több fél között fennálló ellentétes érdekek, vélemény vagy célkitűzés hatékony és építő jellegű kezelésére, úgy kezelni a helyzetet, hogy az ne vezessen káros, negatív eredményekhez, és lehetőség szerint elősegítse az érintett felek közötti pozitív változásokat vagy megállapodásokat.
22. *Kompromisszumképesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes egy vitás helyzetben megállapodásra jutni a másik féllel, mennyiben képes – a rá nézve kialakított előnyök mellett – bizonyos hátrányokat magára vállalni azért, hogy a konfliktus végére jusson.
23. *Monotóniatűrő képesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes a figyelmét bizonyos ideig egy viszonylag állandó ritmusú, folyamatosan ismétlődő feladatra összpontosítani úgy, hogy közben az őt érő és változó ingerek ne vonják el a figyelmét.
24. *Szakmaiság, szakmai felkészültség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire sajátította el az általa végzett szakterületre vonatkozó ismereteket, és mennyire képes azokat a napi munkája során használni.
25. *Döntési képesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes a különböző lehetőségeket mérlegelni, a lehetséges alternatívák számát egyre csökkenteni, és egy adott probléma során a legcélszerűbb megoldást választani.
26. *Döntés-előkészítő képesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes a döntést hozó vezető számára a döntés meghozatalához szükséges adatok, lehetőségek részletes bemutatására annak érdekében, hogy a vezető a lehető legjobb döntést hozhassa meg.
27. *Stratégiai (analitikus, koncepcionális) gondolkodás:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes meglátni és megérteni a jelenségek értelmét, a történések okát, mennyire képes előzetes elképzeléseket, elgondolásokat kialakítani, és előre látni azok következményeit.
28. *Fegyelmezettség, önkontroll:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes betartani a szabályokat, elvárásokat, mennyire képes a saját gondolatait, érzelmeit, viselkedését, cselekedeteit tudatosan irányítani.
29. *Időgazdálkodás:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes a napi tevékenységeit megszervezni úgy, hogy a rendelkezésére álló időkeretet a legnagyobb hatékonysággal használja ki a kívánt célok elérése érdekében.
30. *Tárgyalóképeség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes meghallgatni és megérteni a másik fél álláspontját, és mennyire van benne hajlandóság az együttműködésre és a bizalomra.
31. *Katonai törzskultúrában jártasság:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire ismeri és fogadja el a sajátos katonai szabályokat, a katonai értékrendet és a katonáktól elvárt viselkedési formákat.
32. *Elhivatottság, elkötelezettség:* annak a jellemzője, hogy az értékeltnek mennyire határozott és tartós a kiállása a katonai szolgálat iránt még a nehézségek ellenére is.
33. *Rugalmasság, alkalmazkodóképesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes a változások rugalmas kezelésére, az előre nem tervezhető feladatokhoz alkalmazkodásra, mennyire nyitott a változásokra, újdonságokra.
34. *Következetesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes egy adott helyzetben, döntés során vagy cselekedetben hű maradni az előre kitűzött célokhoz és elvekhez.
35. *Együttműködési készség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes társaival közösen együtt dolgozni – kölcsönös támogatás, segítség és felelősségvállalás mellett – egy adott cél elérése vagy egy adott feladat gyorsabb és hatékonyabb elvégzése érdekében.
36. *Erkölcösség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire felel meg a korábbi tapasztalatok alapján összegyűjtött, elfogadottnak és helyesnek tartott emberi magatartási formáknak, cselekedeteknek és viselkedési szabályoknak.

37. *Szervezet iránti lojalitás:* annak a jellemzője, hogy az értékelt a szervezet iránt mennyire elkötelezett, a szervezettel mennyire tud azonosulni.
38. *Lelkismeretesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes feladatát, munkáját, kötelezettségeit teljes felelősségérzettel, minden részletre kiterjedő gondnal teljesíteni, számolva tetteinek, döntéseinek következményeivel.
39. *Informatikai jártasság:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képzett, gyakorlott és tapasztalt az informatikai és infokommunikációs szakterületen.
40. *Előadókészség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes úgy beszélni egy adott témáról, hogy azt bárki megértse, mennyire képes bevonni a közönségét az előadásába, mekkora egyéni verbális és nonverbális kommunikációs eszközkészlettel rendelkezik.
41. *Ismeretátadás képessége:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire gyorsan, érthetően és hatékonyan képes átadni mások számára információt.
42. *Emberekkel való bánásmód:* annak a jellemzője, hogy az értékelt személy mennyire képes hátrányos megkülönböztetés nélkül, a társadalmi érintkezés elfogadott formáit követve a rábízott vagy alárendelt személlyel vagy személyekkel viselkedni.
43. *Feladatorientáció:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes objektíven, a tényekre fókuszálva végrehajtani feladatát, mennyire látja át az összefüggéseket, a feladat hátterét.
44. *Lélekjelenlét:* az értékelt személynek az a lelki tulajdonsága, képessége, illetve lelkiállapota, hogy meglepő, váratlan, rendkívüli esetekben mennyire képes megőrizni a nyugodtságát, hidegvérét.
45. *Szabálykövetés, szabályzatismeret:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire ismeri, fogadja el és tartja be a szolgálatteljesítést alapvetően meghatározó szabályrendszert, akár külső kényszer nélkül is.
46. *Empátia:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes mások igényeit, motivációit érzékelni és megérteni, mennyire képes beleélni saját magát mások helyzetébe.
47. *Rendszerszemlélet:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes rendszerek mentén gondolkodni, mennyire tudja az egymással összefüggő tényezőket egységben kezelni.
48. *Példamutatás:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes a mások által etikai és erkölcsi szempontból elvárt viselkedésmódot követni.
49. *Munkatársak fejlesztése:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire tudja felmérni a beosztottjai ismereti szintjét és személyes jellemzőit, és ez alapján meghatározni a szükséges fejlesztési igényeit.
50. *Katonai protokoll ismerete:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes elfogadni és követni a sajátos katonai szabályokat (pl. öltözködés, hajviselet, higiénia, alakiasság, alá-fölé rendelés stb.).
51. *Felelősségtudat:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire érzi kötelességének a kitűzött cél elérését, mennyire képes és kész cselekedeteiért, viselkedéséért, illetve ezek következményeiért felelősséget vállalni.
52. *Hagyománytisztelet:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire ismeri és tartja fontosnak a magyar nemzet történelmi értékeit.
53. *Hatékonyság:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes eredményesen alkalmazni a célhoz vezető, illetve az adott eredmény eléréséhez szükséges erőforrásokat, mennyire képes a lehető legkevesebb energiabefektetéssel a lehető legnagyobb eredmény elérésére.
54. *Bajtársiasság:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes olyan kapcsolatok építésére, melyek fontosak az adott közösség hatékony működése érdekében, milyen mértékben képes áldozatot hozni a közös cél elérése érdekében.
55. *Kapcsolatteremtés:* annak a jellemzője, hogy az értékelt a feladatvégzése során mennyire tud másokkal együttműködni, mennyire keresi mások társaságát.
56. *Előítélet-mentesség:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes elfogultság és részrehajlás nélkül végezni a munkáját, meghozni döntéseit, megítélni társait.
57. *Áldozatvállalás:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire elszánt, elkötelezett, és mennyire képes testi épségét és életét kockáztatni, feláldozni a cél elérése érdekében.
58. *Logikus gondolkodás képessége:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes racionálisan, célszerűen és következetesen elemezni a rendelkezésére álló információkat a feladatmegoldás érdekében.
59. *Teljesítményértékelés készsége:* annak a jellemzője, hogy az értékelt mennyire képes a munkavégzéssel és a munkatársakkal kapcsolatos történések objektív, előítélet-mentes megítélésére.
60. *Csoportok irányítása:* annak a jellemzője, hogy az értékelt vezetőként mennyire vállal felelősséget egy csoport irányításáért, továbbá mennyire képes célokat kitűzni a csoport számára, gondoskodni a tevékenységek felosztásáról és a tagok motiválásáról.

9. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

A munkakörcsaládok fizikai állapotfelmérés szerinti kategóriákba sorolása

Kategória	Munkakörcsalád	A 100%-os eredményhez szükséges pontszám
I. kategória	a 01 Összhaderőnemi általános katonai munkakörcsaládból: 01A, 01B, 01C, 01D, 01E, 01F, 01G, 01H, 01I, 01J, 01K, 01L, 01M, 01N, 01O, 01Q, 01S, 01T, 01U, 01V, 01X és 01Z fegyvernemi/szakági alcsoport	300 pont
	02 Általános szárazföldi	
	03 Általános légierő	
	04 Általános logisztika	
	06 Vezénylő altisztek	
	07 Külszolgálati	
	37 Információvédelmi, ügyviteli	
	39 Informatikai	
	68 Vám	
	70 Térképész	
	71 Meteorológia	
	72 Pénzügy	
	73 Egészségügy I.	
	74 Egészségügy II.	
	75 Ellenőrzési	
	76 Infrastrukturális	
	84 Katonai hatósági	
	85 Jogi és igazgatási	
	86 Humán	
	88 Táborigyelmeztetés	
90 Katonai igazgatás		
91 Védelmi igazgatás		
96 Kutatás, fejlesztés		
99 Általános munkakörök		
II. kategória	30 Általános híradó	310 pont
	31 Rádióhíradás	
	32 Rádiórelé híradás	
	33 Hírközpontok	
	34 Vezetékes híradás	
	35 Futár- és táboriposta híradás	
	80 Katonai nemzetbiztonsági	
	95 Katonazenész	

III. kategória	22 Légi vezetés	320 pont
	23 Repülő harcbiztosító	
	36 Repülésbiztosító – földi repülésirányító szolgálat	
	50 Haditechnikai	
	51 Fegyverzettechnikai	
	52 Páncélos- és gépjármű technikai	
	53 Repülőműszaki	
	54 Elektronikai	
	55 Műszaki technikai	
	56 Vegyivédelmi technikai	
	57 Kiképzéstechnikai	
	58 Különleges berendezés technikai	
	59 Mérésügy és minőségbiztosítási	
	61 Harcanyag	
	64 Hadtáp	
67 Közlekedés és szállítás		
a 82 Oktatás, képzés, kiképzés munkakör családból: 82A, 82B, 82C, 82D, 82E, 82F, 82G, 82H, 82L, 82M, 82N, 82O, 82P, 82Q, 82R, 82S, 82V és 82W fegyvernemi/szakági alcsoport		
IV. kategória	a 01 Összhaderőnemi általános katonai munkakör családból: 01P, 01R és 01W fegyvernemi/szakági alcsoport	330 pont
	a 14 Felderítő munkakör családból: 14E, 14H, 14I, 14J, 14K, 14L, 14P, 14Q, 14R és 14S fegyvernemi/szakági alcsoport	
	16 Vegyivédelmi	
	21 Légvédelmi rakéta és tüzér	
	77 Gépjárművezetők	
a 82 Oktatás, képzés, kiképzés munkakör családból: 82K, 82T, 82U és 82Y fegyvernemi/szakági alcsoport		
V. kategória	15 Műszaki	340 pont
	20 Repülő	
	92 Katonai rendész és komendáns	
VI. kategória	10 Lövész	350 pont
	11 Harckocsizó	
	12 Tüzér	
	94 Díszelgő	
	97 Koronaórség, palotaórség	
98 Huszár		
VII. kategória	a 14 Felderítő munkakör családból: 14A, 14B, 14C, 14D, 14F, 14G, 14M és 14O fegyvernemi/szakági alcsoport	360 pont
	18 Különleges műveleti	

10. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

A fizikai állapotfelmérésen elért eredménynek a teljesítményértékelésbe történő beszámítása

Elért eredmény (pontszám)	Az elért pontszám %-os megfeleltetése kategóriánként						
	I. kategória	II. kategória	III. kategória	IV. kategória	V. kategória	VI. kategória	VII. kategória
220	10	10	10	10	10	10	10
221	11,13	11	10,9	10,82	10,75	10,69	10,64
222	12,25	12	11,8	11,64	11,5	11,38	11,29
223	13,38	13	12,7	12,45	12,25	12,08	11,93
224	14,50	14	13,6	13,27	13	12,77	12,57
225	15,63	15	14,5	14,09	13,75	13,46	13,21
226	16,75	16	15,4	14,91	14,5	14,15	13,86
227	17,88	17	16,3	15,73	15,25	14,85	14,50
228	19,00	18	17,2	16,55	16	15,54	15,14
229	20,13	19	18,1	17,36	16,75	16,23	15,79
230	21,25	20	19,0	18,18	17,5	16,92	16,43
231	22,38	21	19,9	19,00	18,25	17,62	17,07
232	23,50	22	20,8	19,82	19	18,31	17,71
233	24,63	23	21,7	20,64	19,75	19,00	18,36
234	25,75	24	22,6	21,45	20,5	19,69	19,00
235	26,88	25	23,5	22,27	21,25	20,38	19,64
236	28,00	26	24,4	23,09	22	21,08	20,29
237	29,13	27	25,3	23,91	22,75	21,77	20,93
238	30,25	28	26,2	24,73	23,5	22,46	21,57
239	31,38	29	27,1	25,55	24,25	23,15	22,21
240	32,50	30	28,0	26,36	25	23,85	22,86
241	33,63	31	28,9	27,18	25,75	24,54	23,50
242	34,75	32	29,8	28,00	26,5	25,23	24,14
243	35,88	33	30,7	28,82	27,25	25,92	24,79
244	37,00	34	31,6	29,64	28	26,62	25,43
245	38,13	35	32,5	30,45	28,75	27,31	26,07
246	39,25	36	33,4	31,27	29,5	28,00	26,71
247	40,38	37	34,3	32,09	30,25	28,69	27,36
248	41,50	38	35,2	32,91	31	29,38	28,00
249	42,63	39	36,1	33,73	31,75	30,08	28,64
250	43,75	40	37,0	34,55	32,5	30,77	29,29
251	44,88	41	37,9	35,36	33,25	31,46	29,93
252	46,00	42	38,8	36,18	34	32,15	30,57
253	47,13	43	39,7	37,00	34,75	32,85	31,21
254	48,25	44	40,6	37,82	35,5	33,54	31,86
255	49,38	45	41,5	38,64	36,25	34,23	32,50
256	50,50	46	42,4	39,45	37	34,92	33,14
257	51,63	47	43,3	40,27	37,75	35,62	33,79

258	52,75	48	44,2	41,09	38,5	36,31	34,43
259	53,88	49	45,1	41,91	39,25	37,00	35,07
260	55,00	50	46,0	42,73	40	37,69	35,71
261	56,13	51	46,9	43,55	40,75	38,38	36,36
262	57,25	52	47,8	44,36	41,5	39,08	37,00
263	58,38	53	48,7	45,18	42,25	39,77	37,64
264	59,50	54	49,6	46,00	43	40,46	38,29
265	60,63	55	50,5	46,82	43,75	41,15	38,93
266	61,75	56	51,4	47,64	44,5	41,85	39,57
267	62,88	57	52,3	48,45	45,25	42,54	40,21
268	64,00	58	53,2	49,27	46	43,23	40,86
269	65,13	59	54,1	50,09	46,75	43,92	41,50
270	66,25	60	55,0	50,91	47,5	44,62	42,14
271	67,38	61	55,9	51,73	48,25	45,31	42,79
272	68,50	62	56,8	52,55	49	46,00	43,43
273	69,63	63	57,7	53,36	49,75	46,69	44,07
274	70,75	64	58,6	54,18	50,5	47,38	44,71
275	71,88	65	59,5	55,00	51,25	48,08	45,36
276	73,00	66	60,4	55,82	52	48,77	46,00
277	74,13	67	61,3	56,64	52,75	49,46	46,64
278	75,25	68	62,2	57,45	53,5	50,15	47,29
279	76,38	69	63,1	58,27	54,25	50,85	47,93
280	77,50	70	64,0	59,09	55	51,54	48,57
281	78,63	71	64,9	59,91	55,75	52,23	49,21
282	79,75	72	65,8	60,73	56,5	52,92	49,86
283	80,88	73	66,7	61,55	57,25	53,62	50,50
284	82,00	74	67,6	62,36	58	54,31	51,14
285	83,13	75	68,5	63,18	58,75	55,00	51,79
286	84,25	76	69,4	64,00	59,5	55,69	52,43
287	85,38	77	70,3	64,82	60,25	56,38	53,07
288	86,50	78	71,2	65,64	61	57,08	53,71
289	87,63	79	72,1	66,45	61,75	57,77	54,36
290	88,75	80	73,0	67,27	62,5	58,46	55,00
291	89,88	81	73,9	68,09	63,25	59,15	55,64
292	91,00	82	74,8	68,91	64	59,85	56,29
293	92,13	83	75,7	69,73	64,75	60,54	56,93
294	93,25	84	76,6	70,55	65,5	61,23	57,57
295	94,38	85	77,5	71,36	66,25	61,92	58,21
296	95,50	86	78,4	72,18	67	62,62	58,86
297	96,63	87	79,3	73,00	67,75	63,31	59,50
298	97,75	88	80,2	73,82	68,5	64,00	60,14
299	98,88	89	81,1	74,64	69,25	64,69	60,79
300	100	90	82,0	75,45	70	65,38	61,43
301	100	91	82,9	76,27	70,75	66,08	62,07

302	100	92	83,8	77,09	71,5	66,77	62,71
303	100	93	84,7	77,91	72,25	67,46	63,36
304	100	94	85,6	78,73	73	68,15	64,00
305	100	95	86,5	79,55	73,75	68,85	64,64
306	100	96	87,4	80,36	74,5	69,54	65,29
307	100	97	88,3	81,18	75,25	70,23	65,93
308	100	98	89,2	82,00	76	70,92	66,57
309	100	99	90,1	82,82	76,75	71,62	67,21
310	100	100	91,0	83,64	77,5	72,31	67,86
311	100	100	91,9	84,45	78,25	73,00	68,50
312	100	100	92,8	85,27	79	73,69	69,14
313	100	100	93,7	86,09	79,75	74,38	69,79
314	100	100	94,6	86,91	80,5	75,08	70,43
315	100	100	95,5	87,73	81,25	75,77	71,07
316	100	100	96,4	88,55	82	76,46	71,71
317	100	100	97,3	89,36	82,75	77,15	72,36
318	100	100	98,2	90,18	83,5	77,85	73,00
319	100	100	99,1	91,00	84,25	78,54	73,64
320	100	100	100	91,82	85	79,23	74,29
321	100	100	100	92,64	85,75	79,92	74,93
322	100	100	100	93,45	86,5	80,62	75,57
323	100	100	100	94,27	87,25	81,31	76,21
324	100	100	100	95,09	88	82,00	76,86
325	100	100	100	95,91	88,75	82,69	77,50
326	100	100	100	96,73	89,5	83,38	78,14
327	100	100	100	97,55	90,25	84,08	78,79
328	100	100	100	98,36	91	84,77	79,43
329	100	100	100	99,18	91,75	85,46	80,07
330	100	100	100	100	92,5	86,15	80,71
331	100	100	100	100	93,25	86,85	81,36
332	100	100	100	100	94	87,54	82,00
333	100	100	100	100	94,75	88,23	82,64
334	100	100	100	100	95,5	88,92	83,29
335	100	100	100	100	96,25	89,62	83,93
336	100	100	100	100	97	90,31	84,57
337	100	100	100	100	97,75	91,00	85,21
338	100	100	100	100	98,5	91,69	85,86
339	100	100	100	100	99,25	92,38	86,50
340	100	100	100	100	100	93,08	87,14
341	100	100	100	100	100	93,77	87,79
342	100	100	100	100	100	94,46	88,43
343	100	100	100	100	100	95,15	89,07
344	100	100	100	100	100	95,85	89,71
345	100	100	100	100	100	96,54	90,36

346	100	100	100	100	100	97,23	91,00
347	100	100	100	100	100	97,92	91,64
348	100	100	100	100	100	98,62	92,29
349	100	100	100	100	100	99,31	92,93
350	100	100	100	100	100	100	93,57
351	100	100	100	100	100	100	94,21
352	100	100	100	100	100	100	94,86
353	100	100	100	100	100	100	95,50
354	100	100	100	100	100	100	96,14
355	100	100	100	100	100	100	96,79
356	100	100	100	100	100	100	97,43
357	100	100	100	100	100	100	98,07
358	100	100	100	100	100	100	98,71
359	100	100	100	100	100	100	99,36
360	100	100	100	100	100	100	100

11. melléklet a 28/2024. (VIII. 15.) HM utasításhoz

**A KNBSZ főigazgató hatáskörébe tartozó, jogszabályban nem szabályozott
személyügyi jogkörök**

1. Kinevezés ezredes, főtörzszászlós rendfokozattal rendszeresített beosztásba
2. Állománycsoport-váltás és ezzel összefüggő első rendfokozatba való kinevezés a Hjkr. 10. § (2) bekezdés f) pontja szerint vezényeltek esetében
3. Áthelyezés azonos beosztásba ezredes, főtörzszászlós rendfokozattal rendszeresített beosztás esetén
4. Áthelyezés alacsonyabb beosztásba ezredes, főtörzszászlós rendfokozattal rendszeresített beosztásból
5. Előléptetés ezredes, főtörzszászlós rendfokozatba, ideértve a határozott időre szóló előléptetést is
6. Megbízás tábornok, ezredes rendfokozattal rendszeresített beosztással, tábornok kivételével
7. Ezredes Hjkr. 10. § (2) bekezdés a) pontja szerinti vezénylése
8. Tábornok Hjkr. 10. § (2) bekezdés c) pontja szerinti hazai képzésre történő vezénylése
9. Ezredes rendfokozattal rendszeresített beosztás esetén beosztásból történő felfüggesztés, illetmény-visszatartás
10. A személyügyi rendelet 74. § (1) bekezdése szerinti fizetési könnyítés engedélyezése a KNBSZ saját költségvetése terhére megkötött tanulmányi szerződések esetén

A büntetés-végrehajtás országos parancsnokának 27/2024. (VIII. 15.) BVOP utasítása a büntetés-végrehajtási szervezet ügyeleti tevékenységéről és a jelentések rendjéről, valamint a különleges figyelmet igénylő fogvatartottakkal összefüggő eljárásrendről szóló 18/2022. (VII. 13.) BVOP utasítás módosításáról

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdés c) pontja alapján kiadom a következő utasítást:

1. A büntetés-végrehajtási szervezet ügyeleti tevékenységéről és a jelentések rendjéről, valamint a különleges figyelmet igénylő fogvatartottakkal összefüggő eljárásrendről szóló 18/2022. (VII. 13.) BVOP utasítás (a továbbiakban: Utasítás) 2. pont a) alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:
(Az utasítás alkalmazásában)
„a) *agglomerációs készenléti szolgálat*: az agglomerációs központok által készenléti jelleggel működtetett szolgálat, amely az agglomerációs központ vezetőjének külön meghatározása szerint lát el feladatot;”
2. Az Utasítás 2. pont h) alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:
(Az utasítás alkalmazásában)
„h) *elektronikus jelentés*: e-mail formájában, a RobotZsarú integrált ügyviteli, ügyfeldolgozó és elektronikus iratkezelési rendszeren (a továbbiakban: RobotZsarú), a Navigátor vagy a Főnix3 alkalmazásban tett jelentés, adatszolgáltatás;”
3. Az Utasítás 13. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„13. Az agglomerációs központ vezetője az ügyeleti tevékenység szakmai irányítását az agglomerációs ügyelet tekintetében hivatali időben az Agglomerációs Osztály vezetője, hivatali időn kívül az általa kijelölt személy útján, az agglomerációs központ alárendeltségébe tartozó bv. intézetek tekintetében az agglomerációs ügyelet útján látja el.”
4. Az Utasítás a következő 18/A. ponttal egészül ki:
„18/A. Amennyiben a bekövetkezett esemény vizsgálatát az agglomerációs készenléti szolgálat hajtja végre, a kivizsgálás során keletkezett dokumentációt a főügyelet, valamint az eseményben érintett szakterületek részére a vizsgálat lezárását követően rendelkezésre bocsátja. A kivizsgálás során keletkezett jelentés kiváltja a 47. pontban nevesített parancsnoki kivizsgálási jelentést.”
5. Az Utasítás 25. pont a) alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:
(Az agglomerációs ügyelet köteles)
„a) folyamatosan figyelemmel kísérni az elektronikus távfelügyeleti rendszert az agglomeráción belül reintegrációs őrizetbe helyezett fogvatartottak tekintetében, rendellenesség észlelése esetén egyeztetni a reintegrációs őrizetes kihelyezésében illetékes bv. intézettel;”
6. Az Utasítás 25. pontja a következő f) alponttal egészül ki:
(Az agglomerációs ügyelet köteles)
„f) havi ellenőrzési terv alapján – kameraképen keresztül – ellenőrzést végezni, arról a vezető által meghatározott formában jelentést készíteni.”
7. Az Utasítás 26. pont b) alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:
(Az agglomerációs ügyelet – az agglomerációra vonatkozóan – jogosult)
„b) eseti adatszolgáltatást kérni, amennyiben az adat a rendelkezésre álló szakrendszerekben (Főnix3, Navigátor, RobotZsarú) nem áll rendelkezésre;”
8. Az Utasítás 26. pont d) alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:
(Az agglomerációs ügyelet – az agglomerációra vonatkozóan – jogosult)
„d) kameraképen keresztül, havi ellenőrzési terv alapján ellenőrzést végezni, arról a vezető által meghatározott formában jelentést készíteni, továbbá különösen indokolt esetben – rendkívüli esemény megelőzése, megszakítása, felszámolása érdekében – ellenőrzést elrendelni;”
9. Az Utasítás 26. pont g) alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:
(Az agglomerációs ügyelet – az agglomerációra vonatkozóan – jogosult)
„g) a bv. szervtől beérkező jelentésekkel összefüggésben, szóban vagy írásban további – a rendelkezésre álló szakrendszerekben nem elérhető – adatokat, információkat kérni, annak teljesítését határidőhöz kötni;”
10. Az Utasítás 30. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„30. Az agglomerációhoz tartozó bv. intézetekben elhelyezett kiemelt fogvatartottakról az agglomerációs ügyelet nyilvántartást vezet, amelyet folyamatosan aktualizál. A kiemelt fogvatartottak bv. intézeten kívül történő mozgatása, valamint elhelyezésük megváltoztatása az agglomerációs központ vezetőjének jóváhagyásával, iránymutatásával hajtható végre, amely feladatok főbb mozzanatait az agglomerációs ügyelet felé jelenteni kell.”

11. Az Utasítás 36. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„36. A jelentési kötelezettség körébe tartozó eseményeket, valamint a jelentés megtételének határidejével és illetékességével szemben támasztott követelményeket az 1. melléklet tartalmazza, amely a <http://intranet2.bv.hu/tudastar/lista/14459/oldal> elérési útvonalon található.”
12. Az Utasítás 38. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„38. Az eseményekről a jelentéseket az 1. mellékletben meghatározott rend szerint kell megtenni. A Kft.-ket érintő jelentésköteles események vonatkozásában a jelentést – az érintett bv. intézet bevonásával – a Kft. köteles megtenni az országos vezetők és a BVOP főügyelete vagy az agglomerációs vezető, illetve az agglomerációs ügyelet felé – több telephely esetén a területi illetékességre tekintettel – a Bv. Holding Kft. egyidejű tájékoztatása mellett.”
13. Az Utasítás 49. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„49. A BVOP és a Büntetés-végrehajtás Gazdasági Ellátó Intézete, valamint a Bv. Holding Kft. szervezeti elemeinek vezetői az 1. mellékletben megjelölt, az alárendeltségükbe tartozó beosztottakkal, továbbá a szervezeti elem működésével kapcsolatos eseményekről a közvetlen szolgálati előljárójuknak kötelesek jelentést tenni, továbbá a főügyeletet tájékoztatni.”
14. Az Utasítás a következő 50/A. ponttal egészül ki:
„50/A. Az 1. melléklet 16. pontja szerinti öngyilkossági kísérletnek minősítendő, amennyiben az érintett a cselekményét valós elhalálozási szándékkal követte el, és az elkövetés módja alkalmas lett volna halál közvetlen okozására, függetlenül az egészségügyi következményektől, a gyógytartamtól, továbbá attól, hogy a későbbi meghallgatása során az öngyilkossági szándékáról lemond-e. Nem minősül jelentésköteles eseménynek az azon módszerrel vagy eszköz felhasználásával elkövetett cselekmény, mellyel befejezett öngyilkosság nem követhető el. A manipulatív, nem valós elhalálozási szándékkal elkövetett cselekményt szándékos önkárosításnak kell minősíteni, amennyiben életveszélyes állapot, súlyos egészségkárosodás vagy maradandó fogyatékoság következik be.”
15. Az Utasítás 56. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„56. Amennyiben az esemény jellege, minősítése az 1. mellékletben rögzített határidőn belül teljes pontossággal nem állapítható meg, továbbá egyes dokumentumok (jegyzőkönyv, jelentés, látlelet stb.) hiánya a jelentéstételnek nem lehet akadálya, a hiányzó információkat vagy dokumentumokat a beszerzésüket követően részjelentésként meg kell küldeni.”
16. Az Utasítás 59. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„59. A főügyeletes vagy az agglomerációs ügyeletes részére külön jelzés nélkül elektronikus formában az Eseményjelentő Modulon keresztül rendelkezésre kell bocsátani a jelentéssel összefüggésben keletkezett valamennyi dokumentációt, különös tekintettel a keletkezett meghallgatási jegyzőkönyvekre, látleletekre, fényképekre, kamerafelvételre, azok elkészülését és mentését követően, az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény II. fejezet 4. § (2) bekezdés e) pontja alapján, a (4) bekezdésében foglaltakra figyelemmel.”
17. Az Utasítás 63. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„63. A főügyeletes és az agglomerációs ügyeletes a bv. szerv állandó ügyeleti szolgálata részére rendszeresen vagy eseti jelleggel meghatározhat jelentési kötelezettséget – a rendelkezésre álló szakrendszerekben nem elérhető információk tekintetében –, melyeket a bv. szerv határidőre köteles teljesíteni.”
18. Az Utasítás 75. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„75. A főügyeletes a korlátozott adattartalommal készült jelentést valamennyi bv. szerv vezetője részére köteles megküldeni, valamint a Biztonsági Szolgálat vezetője – akadályoztatása esetén a helyettesítését ellátó vezető – jóváhagyását követően az intranet hálózat <http://intranet2.bv.hu/napi-jelentesek/oldal/> elérési útra feltölteni.”
19. Az Utasítás 78. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„78. A bv. szervek a jelentésre kötelezett eseményeket a 3. melléklet szerint, annak pontos kitöltésével rögzítik a Navigátor alkalmazás „E-naplók” modul, „Jelentésre kötelezett események nyilvántartása” naplóban. A közműszolgáltatások tartós leállása esetére biztosítani kell a 3. melléklet szerinti napló nyomtatott formában történő rendelkezésre állását, elzárva a biztonsági tiszt szolgálati helyiségében.”
20. Az Utasítás 79. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„79. A bv. szerv vezetője vagy döntése alapján a helyettesítésével megbízott vezető az utasításban meghatározottakon kívül a saját megítélése szerint fontosnak tartott, a mindennapitól eltérő, a média érdeklődését kiváltó eseményekről is köteles jelentést tenni az országos parancsnoknak, az országos parancsnok illetékes helyettesének, az agglomerációs központ vezetőjének, valamint – a jelentésre kötelezett személyen keresztül – a főügyeletesnek és az agglomerációs ügyeletesnek.”

21. Az Utasítás 80. pont f) alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:
(A BVOP főügyeletén, az agglomerációs ügyeleten és az állandó ügyeleti szolgálaton az alábbi okmányokat kell vezetni:)
„f) beépített tűzjelző berendezés üzemeltetési és karbantartási napló (kivéve agglomerációs ügyeletek).”
22. Az Utasítás 92. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„92. A mindenkor aktualizált nyilvántartás a \\BvOrg\PUBLIKUS\Kiemelt Fogvatartottak mappában érhető el.”
23. Az Utasítás 1. melléklete helyébe az 1. melléklet lép.
24. Az Utasítás
1. 1. pont b) alpontjában a „gazdasági társaságokra” szövegrész helyébe a „gazdasági társaságokra (a továbbiakban: Kft.)” szöveg,
 2. 3. pontjában az „agglomerációkban” szövegrész helyébe az „agglomerációs központokban” szöveg,
 3. 6. pontjában az „OPBFH” szövegrész helyébe az „OPBFH, az agglomerációhoz tartozó bv. intézetek vonatkozásában az agglomerációs központ vezetője” szöveg,
 4. 14. és 15. pontjában a „biztonsági főfelügyelő” szövegrész helyébe a „körlet-főfelügyelő” szöveg,
 5. 24. pont a) és c) alpontjában a „bv. szervtől” szövegrész helyébe a „bv. szervtől, agglomerációs ügyelettől” szöveg,
 6. 24. pont b) alpontjában a „bv. szerv” szövegrész helyébe a „bv. szerv, agglomerációs ügyelet” szöveg,
 7. 24. pont f) alpontjában a „vezetőjével” szövegrész helyébe a „vezetőjével, az agglomerációs központ vezetőjének helyettesével” szöveg,
 8. 26. pont e) alpontjában a „humánérőt” szövegrész helyébe az „az agglomerációban humánérőt” szöveg,
 9. 31. pontjában a „megyei” szövegrész helyébe a „vármegyei” szöveg,
 10. 32. pontjában az „adatoknak” szövegrész helyébe az „adatok” szöveg,
 11. 35. pont b) alpontjában a „fogvatartottak kötelező foglalkoztatására létrehozott gazdasági társaságok” szövegrész helyébe a „Kft.-k” szöveg,
 12. 46. pontjában a „főügyeletes” szövegrész helyébe a „főügyeletes vagy az agglomerációs ügyeletes” szöveg,
 13. 47. pontjában az „A jelentést” szövegrész helyébe az „A jelentés kiadmányozott példányát az agglomerációs vezető jóváhagyását követően haladéktalanul” szöveg,
 14. 50. pont nyitó szövegrészeiben a „24. sorszám szerinti tervezett ellenőrzésről” szövegrész helyébe a „23. sorszám szerinti tervezett látogatásról vagy ellenőrzésről” szöveg,
 15. 84. pontjában az „a bv. intézet” szövegrész helyébe az „az agglomerációs központ vagy a bv. intézet” szöveg lép.
25. Hatályát veszti az Utasítás
- a) 58. pontja,
 - b) 62. pontja,
 - c) 65. pontja,
 - d) 66. pontja,
 - e) 85. pontjában az „és elektronikus úton megküldeni a főügyelet részére” szövegrész.
26. Ez az utasítás a közzétételét követő 8. napon lép hatályba.

Dr. Tóth Tamás bv. altábornagy s. k.,
országos parancsnok

1. melléklet a 27/2024. (VIII. 15.) BVOP utasításhoz*

* Az utasítás 1. melléklete kizárólag a BVOP intranethálózatán kerül közzétételre, figyelemmel arra, hogy megismeréséhez nem fűződik közérdek.

A büntetés-végrehajtás országos parancsnokának 28/2024. (VIII. 15.) BVOP utasítása egyes BVOP utasítások módosításáról

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdés c) pontja alapján kiadom a következő utasítást:

1. A Befogadási és Fogvatartási Bizottság működéséről szóló 8/2020. (III. 25.) BVOP utasítás módosítása

1. A Befogadási és Fogvatartási Bizottság működéséről szóló 8/2020. (III. 25.) BVOP (a továbbiakban: Utasítás1) a következő 18/A. ponttal egészül ki:
„18/A. A BFB a letartóztatottat a befogadását követő első besoroláskor általános rezsimbe sorolja, melytől eltérni csak indokolt esetben lehet. A BFB-nek legalább évente szükséges felülvizsgálni a letartóztatott fogvatartottak rezsimbesorolását, de amennyiben olyan körülmény kerül észlelésre, mely a letartóztatott fogvatartott rezsimbesorolásának enyhítését vagy szigorítását eredményezheti, azt hivatalból – soron következő BFB ülésen – felül kell vizsgálni.”
2. Az Utasítás1 a következő 18/B. ponttal egészül ki:
„18/B. A rezsimbesorolás felülvizsgálatának ügyintézése során az IM rendelet 94. §-ában foglalt tartalommal szükséges elkészíteni a fogvatartott vonatkozásában az értékelő véleményt, melynek figyelembevételével a besorolás tárgyában – a fogvatartott meghallgatása mellett – a BFB határozattal dönt”.
3. Az Utasítás1 a következő 18/C. ponttal egészül ki:
„18/C. Szigorúbb rezsimbe kell sorolni a letartóztatottat, ha a fogvatartás rendjét vagy biztonságát súlyosan megsérti. Általános rezsimbe kell sorolni a letartóztatottat, ha a fogvatartás rendjét és biztonságát nem veszélyezteti. Enyhébb rezsimbe sorolható a letartóztatott, ha a fogvatartás rendjét és biztonságát maradéktalanul megtartja, és a bv. intézet biztonságára kockázatot nem jelent, a bv. intézet személyi állományával szembeni magatartása kifogástalan.”

2. A telekommunikációs eszköz útján történő elektronikus kapcsolattartás eljárásrendjéről szóló 29/2021. (V. 19.) BVOP utasítás módosítása

4. A telekommunikációs eszköz útján történő elektronikus kapcsolattartás eljárásrendjéről szóló 29/2021. (V. 19.) BVOP utasítás (a továbbiakban: Utasítás2) 6. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„6. A bv. intézet vezetője felelős a videóhívás technikai feltételeinek megteremtéséért és folyamatos biztosításáért, továbbá a biztosításával összefüggő feladatok végrehajtásának ellenőrzéséért. A videóhívás biztosítására elsősorban fejhallgató használatával kerüljön sor.”
5. Az Utasítás2 8. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„8. A videóhívás engedélyezését a fogvatartott írásban, az érintett kapcsolattartó(k) megjelölésével vagy a KIOSZK rendszerben kezdeményezi, mely alapján a reintegrációs tiszt az engedélyt a fogvatartotti nyilvántartásban rögzíti.”
6. Az Utasítás2 13. pontja helyébe a következő szöveg lép:
„13. A videóhívást a személyi állomány tagja indítja. A fogvatartott számára a beszélgetés kizárólag a kapcsolattartó személyazonosságának megállapítása után tehető elérhetővé.”
7. Az Utasítás2 15. pontja helyébe a következő szöveg lép:
„15. Amennyiben a videóhívás a bv. intézetnél felmerült technikai vagy egyéb okból meghiúsul, az elmaradt videóhívás pótlásáról a reintegrációs tiszt intézkedik. Amennyiben a videóhívás a kapcsolattartó oldalán felmerült technikai vagy egyéb okból hiúsul meg, a reintegrációs tiszt annak pótlásáról méltányosság alapján intézkedik.”
8. Az Utasítás2 16. pontja helyébe a következő szöveg lép:
„16. A reintegrációs tiszt minden videóhívást legkésőbb a tárgynapot követő munkanapon köteles rögzíteni a fogvatartotti nyilvántartás erre a célra létrehozott menüpontjában, a részt vett kapcsolattartók megjelölésével. Az esetlegesen elmaradt vagy megszakított videóhívás okát is rögzíteni szükséges.”

3. Záró rendelkezések

9. Ez az utasítás a közzétételét követő 8. napon lép hatályba.

Dr. Tóth Tamás bv. altábornagy s. k.,
országos parancsnok

Az országos rendőrfőkapitány 21/2024. (VIII. 15.) ORFK utasítása az Országos Rendőr-főkapitányság állománya nyílt paranccsal, illetve megbízólevéllel történő ellátásának és alkalmazásának rendjéről szóló 8/2006. (V. 30.) ORFK utasítás, valamint az Ellenőrzési Szabályzatról szóló 6/2012. (III. 9.) ORFK utasítás módosításáról

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdés c) pontjában, valamint a Rendőrségről szóló 1994. évi XXXIV. törvény 6. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltak alapján az Országos Rendőr-főkapitányság állománya nyílt paranccsal, illetve megbízólevéllel történő ellátásának és alkalmazásának rendjéről szóló 8/2006. (V. 30.) ORFK utasítás, valamint az Ellenőrzési Szabályzatról szóló 6/2012. (III. 9.) ORFK utasítás módosítására kiadom az alábbi utasítást:

1. Az Országos Rendőr-főkapitányság állománya nyílt paranccsal, illetve megbízólevéllel történő ellátásának és alkalmazásának rendjéről szóló 8/2006. (V. 30.) ORFK utasítás módosítása

1. Az Országos Rendőr-főkapitányság állománya nyílt paranccsal, illetve megbízólevéllel történő ellátásának és alkalmazásának rendjéről szóló 8/2006. (V. 30.) ORFK utasítás (a továbbiakban: 8/2006. ORFK utasítás) 1. és 2. pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek:
 - „1. Az utasítás hatálya az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott rendőri szervre (a továbbiakban: Rendőrség) terjed ki.
 2. Az utasítás alkalmazásában
 - a) *megbízólevél*: a Rendőrség rendvédelmi igazgatási alkalmazottja és munkavállalója részére kiadott okmány, amely tartalma és felhatalmazása tekintetében megegyezik a nyílt paranccsal;
 - b) *nyílt parancs*: a Rendőrség hivatásos állományú tagja részére kiadott, általános vagy konkrét feladat végrehajtására feljogosító, más rendőrségi szervezeti egység, elem tevékenységének szakmai irányítása érdekében kiadott szolgálati okmány, amelynek jogosítottja az abban meghatározott szervezeti egységnél, elemnél ellenőrzést, vizsgálatot folytathat, ennek során a nyílt és minősített iratokba betekinhet;
 - c) *speciális nyílt parancs*: a Rendőrség speciális bűnüldözési feladatot ellátó, hivatásos állományú tagja részére, feladatának folyamatos és zavartalan végrehajtása érdekében kiadott szolgálati okmány, amely a jogosultat a rendőri intézkedés alól ezen utasítás szerint mentesíti.”
2. A 8/2006. ORFK utasítás 5. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„5. Az Országos Rendőr-főkapitányság (a továbbiakban: ORFK) szervezeti és működési szabályzatáról szóló ORFK utasítás rendelkezései alapján központi szakmai irányítást végzők részére hivatásos állományúak esetén az 1. mellékletben meghatározott nyílt parancsot, rendvédelmi igazgatási alkalmazottak és munkavállalók esetén pedig a 2. mellékletben meghatározott megbízólevelet kell kiállítani.”
3. A 8/2006. ORFK utasítás 8. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

„8. A nyílt paranccsal minősített adat megismerésére történő felhatalmazásra csak akkor kerülhet sor, ha az érintett rendelkezik a megfelelő szintű minősített adatok megismerésére feljogosító személyi biztonsági tanúsítvánnyal és titoktartási nyilatkozattal. A minősített adat megismerésére felhatalmazást tartalmazó nyílt parancs az ellenőrzés során helyettesíti a megfelelő szintű minősített adatok megismerésére feljogosító személyi biztonsági tanúsítványt és titoktartási nyilatkozatot.”
4. A 8/2006. ORFK utasítás 15. pont c) alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:

[A Készenléti Rendőrség (a továbbiakban: KR) Nemzeti Nyomozó Iroda Művelési Szolgálat (a továbbiakban: KR NNI Művelési Szolgálat), a KR Különleges Szolgálatok Igazgatósága Bevetési Főosztály III. Bevetést Támogató Osztály felhatalmazást kap arra, hogy a speciális nyílt parancsot a hatáskörébe utalt speciális bűnüldözési feladatok, így különösen]

„c) Védelmi Programmal összefüggésben alkalmazott intézkedések”

[folyamatos és zavartalan végrehajtása érdekében alkalmazza.]

5. A 8/2006. ORFK utasítás 27. és 28. pontja helyébe a következő rendelkezések lépnek:
„27. A 6. pont e)–h) alpontjában meghatározott vezetők, a Készenléti Rendőrség parancsnoka, valamint a vármegyei (fővárosi) rendőr-főkapitányságok vezetői a hatáskörükbe tartozó szakmai irányítás teljesítése érdekében a nyílt parancs és a megbízólevél kiadásának rendjét az utasításnak megfelelően, az adott szerv szervezeti és működési szabályzatával összhangban szabályozzák.
28. A nyílt parancs, a megbízólevél és a 3. mellékletben meghatározott speciális nyílt parancs szolgálati okmánytömböket az ORFK Gazdasági Főigazgatóság készíteti el, és a 6. pontban meghatározott szervek vezetői igényeinek megfelelő mennyiségben adja ki, illetve gondoskodik az igény szerinti utánpótlás biztosításáról.”
6. A 8/2006. ORFK utasítás
 - a) 9. pont f) alpontjában és 13. pontjában a „szolgálati” szövegrész helyébe a „szolgálati vagy munkáltatói” szöveg,
 - b) 10. pontjában a „rendvédelmi igazgatási alkalmazotti” szövegrész helyébe a „munkáltatói” szöveg,
 - c) 11. pontjában a „nyílt parancs” szövegrész helyébe a „nyílt parancs vagy megbízólevél” szöveg, a „szolgálati” szövegrész helyébe a „szolgálati vagy munkaköri” szöveg,
 - d) 12. pontjában a „szervek vezetőinek titkárságai (illetve megbízottaik)” szövegrész helyébe a „vezetők vagy azok megbízottai” szöveg,
 - e) 14. pontjában a „beosztásában, feladatkörében” szövegrész helyébe a „beosztásában vagy munkakörében” szöveglép.
7. Hatályát veszti a 8/2006. ORFK utasítás 3–4. pontja.
8. A 8/2006. ORFK utasítás 1. számú melléklete helyébe az 1. melléklet lép.
9. A 8/2006. ORFK utasítás 2. számú melléklete helyébe a 2. melléklet lép.
10. A 8/2006. ORFK utasítás 3. számú melléklete helyébe a 3. melléklet lép.

2. Az Ellenőrzési Szabályzatról szóló 6/2012. (III. 9.) ORFK utasítás módosítása

11. Az Ellenőrzési Szabályzatról szóló 6/2012. (III. 9.) ORFK utasítás (a továbbiakban: 6/2012. ORFK utasítás) 64. pontja helyébe a következő rendelkezés lép:
„64. Az ellenőrzést végző személyt (személyeket) nyílt parancssal vagy megbízólevéllel, amennyiben az ellenőrzés során minősített adatot kell megismernie, a megfelelő szintű minősített adatok megismerésére feljogosító személyi biztonsági tanúsítvánnyal és titoktartási nyilatkozattal kell ellátni.”
12. A 6/2012. ORFK utasítás
 - a) 8. pont j) alpontjában a „rendvédelmi alkalmazott” szövegrész helyébe a „rendvédelmi igazgatási alkalmazott, valamint munkavállaló” szöveg,
 - b) 46. pont d) alpontjában és 48. pont a) pontjában a „szolgálati” szövegrész helyébe a „szolgálati vagy munkáltatói” szöveg,
 - c) 70. pontjában a „szolgálati” szövegrész helyébe a „szolgálati vagy munkaköri” szöveglép.

3. Záró rendelkezések

13. Ez az utasítás a közzétételét követő nyolcadik napon lép hatályba.
14. Ez az utasítás a hatálybalépését követő napon hatályát veszti.

Dr. Tőreki Sándor r. vezérőrnagy s. k.,
bűnügyi országos rendőrfőkapitány-helyettes

1. melléklet a 21/2024. (VIII. 15.) ORFK utasításhoz

„1. melléklet a 8/2006. (V. 30.) ORFK utasításhoz

SZERVEZETI EGYSÉG, SZERVEZETI ELEM MEGNEVEZÉSE

NYÍLT PARANCS

A 8/2006. (V. 30.) ORFK utasítás pontja alapján a jelen nyílt parancsot felmutató
..... (név, rendfokozat), a(z) (szolgálati hely) beosztottja,
felhatalmazást kapott arra, hogy az ország egész területén / vármegye
területén*, szakmai irányítás keretében a(z) alapján feladatokat hajtson
végre, intézkedéseket fogantossítson.

A feladatai keretébe tartozóan

a nyílt /

nyílt és jelölésű minősített* iratokba betekinthez, azok tartalmát megismerheti.

Jelen nyílt parancs a(z) számú szolgálati igazolvány és a(z) számú jelvény
felmutatása mellett érvényes.

A nyílt parancs év hó napjáig érvényes.

Budapest, időbélyegző szerint

.....

kiadásra jogosult vezető neve

rendfokozata

beosztása vagy munkaköre

(A *-gal jelölt résznél a megfelelő rendelkezést kell aláhúzni, illetve kitölteni.)

2. melléklet a 21/2024. (VIII. 15.) ORFK utasításhoz

„2. melléklet a 8/2006. (V. 30.) ORFK utasításhoz

SZERVEZETI EGYSÉG, SZERVEZETI ELEM MEGNEVEZÉSE

MEGBÍZÓLEVÉL

A 8/2006. (V. 30.) ORFK utasítás pontja alapján a jelen megbízólevelet felmutató
..... (név) rendvédelmi igazgatási alkalmazott/munkavállaló,
a(z) (szolgálati hely) beosztottja, felhatalmazást kapott arra, hogy az ország egész
területén / vármegye területén*, szakmai irányítás keretében
a(z) alapján feladatokat hajtson végre.

A feladatai keretébe tartozóan

nyílt /

nyílt és jelölésű minősített* iratokba betekinthez, azok tartalmát megismerheti.

Jelen megbízólevél a(z) számú munkáltatói igazolvány felmutatása mellett érvényes.

A megbízólevél év hó napjáig érvényes.

Budapest, időbélyegző szerint

.....

kiadásra jogosult vezető neve

rendfokozata

beosztása vagy munkaköre

(A *-gal jelölt résznél a megfelelő rendelkezést kell aláhúzni, illetve kitölteni.)

„

3. melléklet a 21/2024. (VIII. 15.) ORFK utasításhoz

„3. melléklet a 8/2006. (V. 30.) ORFK utasításhoz

SZERVEZETI EGYSÉG, SZERVEZETI ELEM MEGNEVEZÉSE

SPECIÁLIS NYÍLT PARANCS

A 8/2006. (V. 30.) ORFK utasítás pontja alapján a jelen speciális nyílt parancsot felmutató
..... (név, rendfokozat), a(z)
(szolgálati hely) beosztottja – a 23. pontban foglaltak kivételével – mentesül a további rendőri intézkedések alól.

Jelen speciális nyílt parancs a(z) számú szolgálati igazolvány és a(z) számú
jelvény felmutatásával, az ország egész területére érvényes.

Jelen speciális nyílt parancs év hó napjáig érvényes.

Budapest, időbélyegző szerint

.....

kiadásra jogosult vezető neve

rendfokozata

beosztása vagy munkaköre

III. Közlemények

A nemzetgazdasági miniszter határozata kollektív szerződés hatályának kiterjesztéséről

Iktatószám: NGM/4833/16/2024

Ügyintéző: dr. Révai Ákos Balázs

Tárgy: határozat kollektív szerződés kiterjesztéséről

HATÁROZAT

A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége által kötött, a kollektív szerződések nyilvántartásában 4788 számon nyilvántartott villamosenergia-ipari kollektív szerződés I. és III. részének, valamint mellékleteinek hatályát a TEÁOR'08 szerinti 351-es Villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatba és a hozzátartozó szakágazatokba (3511 Villamosenergia-termelés, 3512 Villamosenergia-szállítás, 3513 Villamosenergia-elosztás, 3514 Villamosenergia-kereskedelem) főtevékenység alapján besorolt munkáltatókra

kiterjesztem.

Ezzel egyidejűleg a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége által kötött villamosenergia-ipari kollektív szerződés és mellékletei tekintetében a 2023. július 20. napján kelt, MF/88/30/2023 számú, szintén a 351-es Villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatra és az alá tartozó szakágazatokra vonatkozó kiterjesztő határozat egyidejű visszavonásáról rendelkeztem.

A határozat véglegessé válását követően intézkedem a határozat, valamint a kollektív szerződés alágazatra és a kapcsolódó szakágazatokra kiterjesztett részeinek a Magyar Közlöny mellékletét képező Hivatalos Értesítő útján történő közzétételéről.

A határozattal szemben fellebbezésnek helye nincs, azzal szemben a közléstől számított 30 napon belül közigazgatási per kezdeményezhető a Fővárosi Törvényszéknek címzett keresetlevél alapján 30 000 forint illeték megfizetése mellett.

INDOKOLÁS

A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete és az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (a továbbiakban együtt: Felek) mint a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság tagjai 2024. május 13. napján kollektív szerződés – kérelemben meghatározott részeinek – TEÁOR'08 szerinti 351-es Villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatra történő kiterjesztése iránti közös kérelmet nyújtottak be a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (a továbbiakban: MKIR) útján a társadalmi párbeszédért felelős nemzetgazdasági miniszterhez. A kérelmet a Felek az MKIR kollektív szerződések nyilvántartásában 4788 nyilvántartási számon regisztrált, valamint a gazdaságfejlesztési miniszter által MF/88/30/2023 ügyszámon már korábban kiterjesztett kollektív szerződés módosítása kapcsán nyújtották be, kérelmük így megfelelt az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) 8. § (2) bekezdésében foglaltaknak.

A Felek kérelmükben bemutatták a kiterjesztést alátámasztó indokokat, valamint a kiterjeszteni kívánt kollektív szerződés és mellékleteinek teljes szövegét csatolták, eleget téve ezzel a Rendelet 8. § (2) bekezdés második fordulatában előírt kötelezettségüknek.

Az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv.) 17. § (4) bekezdésében foglaltak alapján a miniszter a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére, valamint kiterjesztés visszavonására irányuló eljárásban hatóságként jár el. A hatósági eljárásra az ÁPBtv. 17. § (5) bekezdésében foglalt speciális eljárási szabályokat is alkalmazni szükséges.

A kérelem beérkezését követően a Feleket felhívtam a Rendelet 8. § (3) bekezdésének első fordulatában foglalt adatszolgáltatási kötelezettségük teljesítésére, valamint kikértem az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban (a továbbiakban: NGTT) részt vevő munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek és érdekképviselői szövetségek, valamint a területért felelős Energiaügyi Minisztérium, (Energetikáért és Klímapolitikáért Felelős Államtitkárság) véleményét is.

Az ÁPBtv. szerint véleményezésre felkért szervezetek közül a Magyar Szakszervezeti Szövetség, a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, a Magyar Nemzeti Kereskedelmi Szövetség, az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége, az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés és a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége által megküldött vélemények álltak rendelkezésemre a döntéshozatalkor.

A beérkezett véleményeket megvizsgáltam, azok a kollektív szerződés kiterjesztésének akadályát képező tény, adatot nem tartalmaztak, a Felek kiterjesztésre irányuló kezdeményezését támogatták. A fentiekén túl a véleményezésre felkért további munkáltatói és munkavállalói érdekképviseltek, valamint az Energiaügyi Minisztérium részéről vélemény nem érkezett, valamint az érintettek a véleményezésre biztosított határidő meghosszabbítását sem kezdeményezték.

A Felek a kollektív szerződést a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban kötötték és rendelkeznek a reprezentativitás ÁPBtv.-ben meghatározott feltételével, ezért az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdés első fordulatában foglaltakat volt szükséges vizsgálni. Erre az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság (a továbbiakban: ÁRMB) által lefolytatott szakhatósági eljárásban került sor az ÁPBtv. 21. § (3) bekezdés b) pontja alapján.

Az ÁPBtv.-ben foglalt fenti feltétel vizsgálata céljából 2024. május 16. napján megkereséssel éltem az ÁRMB felé, valamint ezt követően – annak eljárására tekintettel – a kiterjesztésre irányuló hatósági eljárást felfüggesztettem.

Az ÁRMB a 2024. július 11. napján kelt, NGM/6448/1/2024 számú határozatában megállapította, hogy a kollektív szerződést aláíró munkáltatói érdekképviselői szervezetben tagmunkáltatók esetében teljesült az ÁPBtv. 17. § (2) bekezdésében rögzített előfeltétel. A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetségében tag munkáltatók a kiterjesztési kérelemmel érintett alágazatban és a kapcsolódó szakágazatokban a munkavállalók többségét (83,3%) foglalkoztatják, továbbá a felek közül az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége és a Bánya-, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete is megfelelt az ÁPBtv. szerinti reprezentativitás feltételeinek.

A kollektív szerződés kiterjeszteni kért rendelkezéseit megvizsgáltam és megállapítottam, hogy azok nem ellentétesek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, illetve az ÁPBtv. fenti rendelkezéseivel. Tágabb személyi hatályú, kiterjesztett ágazati kollektív szerződés a rendelkezésre álló MKIR adatok alapján nincs. Mindezek alapján azok megfelelnek az ÁPBtv. 17. § (3) bekezdésében rögzített feltételeknek.

A fenti indokok alapján a Felek által kötött kollektív szerződés I. és III. részének, valamint mellékleteinek a kérelemben megjelölt TEÁOR'08 szerinti 351-es Villamosenergia-termelés, -ellátás alágazatra és a hozzá tartozó szakágazatokra történő kiterjesztéséről döntöttem a Rendelet 10. §-ában meghatározottak szerint.

A korábbi kiterjesztés visszavonásáról a Rendelet 7. § (1) bekezdése alapján rendelkeztem.

A közzétételről az ÁPBtv. 18. § (3) bekezdésében foglaltak alapján rendelkeztem.

Az ÁPBtv. 17. § (1) bekezdésében, valamint az állami foglalkoztatási szerv, a munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet

4. § (2) bekezdés a) pontjában foglaltak alapján a kollektív szerződés ágazatra történő kiterjesztésére, a kiterjesztés visszavonására irányuló eljárás a miniszter feladat- és hatáskörébe tartozó hatósági eljárás.

A fellebbezés kizárásáról, valamint a közigazgatási per lehetőségéről az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény 116. § (4) bekezdésében, valamint 114. §-ában foglaltak, illetve a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény 39. § (1) bekezdésében foglaltak alapján rendelkeztem. A fizetendő illeték mértékéről az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 45/A. § (1) bekezdésében foglaltak alapján rendelkeztem.

Budapest, 2024. július 26.

Nagy Márton István s. k.,
nemzetgazdasági miniszter

Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (VAPB)

VILLAMOSENERGIA-IPARI ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS

(VKSZ)

Módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt szöveg

HATÁLYOS: 2024. január 1-től

I. RÉSZ: ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

I. FEJEZET

BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK

1. Szerződést kötő felek, a szerződés rendeltetése

- A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége (VTMSZ, törvényszéki nyilvántartási száma: 01-02-0004672; adószáma: 18007245-1-41; székhely: 1037 Budapest, Kunigunda útja 47/a. fszt. 22.), mint Alapszabálya alapján a villamosenergia-ipari társaságok érdekképviselőre jogosult munkáltatói érdekképviselői szervezet, valamint
- az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ, törvényszéki nyilvántartási száma: 01-02-0002877; adószáma: 19018469-1-43; székhely: 1116 Budapest, Fehérvári út 108–112.), és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ, törvényszéki nyilvántartási száma: 01-02-000917; adószáma: 19002763-2-42; székhelye: 1068 Budapest, Városligeti fasor 46–48.) mint Alapszabályaik alapján a villamosenergia-ipari társaságok munkavállalóinak érdekvédelmére és érdekképviselőre jogosult szakszervezetek (továbbiakban: Felek)

úgyis, mint a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottság (továbbiakban VAPB) két oldalát alkotó szervezetek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 276. §-a és az ágazati párbeszéd bizottságokról szóló 2009. évi LXXIV. tv (továbbiakban: Ápb. tv.) 14. §-a alapján – a munkaviszonyból származó, vagy ezzel kapcsolatos jogok és kötelezettségek szabályozása, és a Feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos

magatartásának szabályozása érdekében – Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést (VKSZ, vagy Szerződés) hoztak létre.

Jelen Szerződést Felek az általuk 1995. november 7-én kötött, többször módosított Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződés – a villamosenergia-ipari társaságok működési feltételeiben bekövetkezett, illetve bekövetkező jelentős változások miatt szükségessé vált – megújításának tekintik.

Jelen Szerződést aláíró Felek együttes, elhatározott szándéka, hogy az Ápb. tv. 17. §-a alapján e Szerződés, annak módosításai, TEÁOR'08 Villamosenergia-termelés, -ellátás című, 35.1 számú alágazatra történő kiterjesztését az illetékes miniszter felé kezdeményezik.

A VKSZ törzsanyagból és mellékletből áll, továbbá függelék egészíti ki. A melléklet a VKSZ részét képezi, annak megkötése, módosítása tekintetében az egyébként irányadó szabályokat kell alkalmazni.

A VKSZ-től – annak eltérő rendelkezése hiányában – a szűkebb hatályú (társaságcsoporti, vagy társasági, továbbiakban: helyi) kollektív szerződések, kollektív szerződéstől a munkavállalóval kötött munkaszerződések csak a munkavállalók javára térhetnek el.

2. A Szerződés célja

- 2.1. A munka világára vonatkozó szabályozások, megállapodások korszerű, egymásra épülő, egymást kiegészítő, vertikális rendszerének kialakítása érdekében a középszintű érdekegyeztetés létrehozása és fenntartása a villamosenergia-iparban.
- 2.2. A munkavégzéshez kapcsolódó – a szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók mindegyikénél jogszerűen, azonos tartalommal alkalmazható – egyes feltételek előírásával, egyes juttatások minimálisan biztosítandó szintjének szabályozásával, ugyanakkor a társasági szintű megállapodások létjogosultságának, szükségességének szem előtt tartásával a tisztességes piaci verseny elősegítése a villamosenergia-iparban.
- 2.3. A villamosenergia-ipar stratégiai jelentőségére is tekintettel a munkabéke fenntartása, az iparági jellegű munkaügyi konfliktusok tárgyalásos rendezésének elősegítése.
- 2.4. A Mt. által a több munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződéseknek biztosított szabályozási lehetőségek kihasználása a társaságok gazdálkodási feltételeinek javítása érdekében.
- 2.5. A villamosenergia-ipari munkavállalók tradicionálisan kedvező javadalmazási pozíciója megőrzésének gazdálkodási feltételektől függő elősegítése.
- 2.6. A munkavállalók szociális biztonsága megteremtésének elősegítése.
- 2.7. A szerződést kötő felek megállapodásán alapuló, az Mt.-ben nem szabályozott, vagy – a törvényes lehetőségek betartásával – attól eltérően szabályozott, a munka világára vonatkozó szabályok áttekinthető, közérthető bemutatása. Jelen Szerződés az Mt.-ben foglalt szabályokat csak akkor tartalmazza (ismétli), ha az a közérthetőség érdekében nélkülözhetetlen.

II. FEJEZET

SZERZŐDÉS HATÁLYA

1. A Szerződés szervezeti hatálya

A Szerződés hatálya a VTMSZ tagvállalataira terjed ki.

A VTMSZ tagvállalatainak felsorolását a Függelék tartalmazza.

2. A Szerződés személyi hatálya

A Szerződés személyi hatálya kiterjed a Szerződés szervezeti hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezetekkel munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra, kivéve az Mt. 208. § szerinti vezetőket, mely vezetői munkakörökről a helyi szakszervezeteket tájékoztatni kell.

3. A Szerződés időbeli hatálya

Felek a Szerződést határozatlan időre hozták létre.

4. A Szerződés közzététele

A munkáltatók vállalják, hogy munkavállalóik számára a Szerződés megismerhetőségét a helyben szokásos módon, folyamatosan biztosítják.

5. A Szerződés felmondása

- 5.1 Jelen Szerződést 6 hónapos felmondási idővel lehet felmondani.
- 5.2 Felmondási jog csak a VKSZ egészére gyakorolható, annak egyes fejezetei és pontjai vonatkozásában nem.
- 5.3 A Szerződést kötő szakszervezetek kijelentik, hogy a Szerződés felmondásának jogát csak együttesen gyakorolják.

III. RÉSZ: A MUNKAVISZONYHOZ KAPCSOLÓDÓ RENDELKEZÉSEK

VII. FEJEZET

A MUNKAVISZONYRA VONATKOZÓ ALAPVETŐ RENDELKEZÉSEK

1. A munkaviszony létesítése

A munkaszerződésnek tartalmaznia kell a felek munkaviszony szempontjából lényeges adatait. Ilyen adatnak minősül a munkáltató cégszerű elnevezése, székhelye.

A munkaszerződésben meg kell határozni:

- a munkavállaló munkakörét,
- a munkavállaló munkavégzési helyét,
- a munkavállaló alaphétét,
- a munkaviszony időtartamát, illetve
- az alkalmazás egyéb, bármely fél által lényegesnek tartott feltételét.

2. Írásba foglalási kötelezettség

- 2.1. Írásba kell foglalni minden olyan munkavégzés elrendelését, amelyért anyagi juttatásban állapodnak meg, vagy amelyért a munkáltató rendkívüli díjazást, illetőleg juttatást ígér, ha ezt a díjazást a Kollektív Szerződés nem tartalmazza.
- 2.2. A munkáltató utasításának írásba foglalásáig a munkavállaló nem köteles az olyan utasítást végrehajtani, – azaz a teljesítést jogszerűen megtagadhatja – amit annak ellenére adtak ki, hogy a munkavállaló előzetesen felhívta az utasítást adó figyelmét arra, hogy az utasítás végrehajtása kárt idézhet elő.

3. A munkaszerződés módosítása

A munkavállaló nőnek, várandóssága megállapításától a gyermek egyéves koráig – a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján – az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört kell felajánlani. Ha az állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, a munkavállalót a munkavégzés alól mentesíteni kell. A mentesítés idejére alpbére illeti meg. Amennyiben a felajánlott munkakört a munkavállaló nő nem fogadja el őt az alpbér 80%-a illeti meg.

Az ideiglenesen más munkakörben foglalkoztatott nő távolléti díja nem lehet kevesebb, mint korábbi távolléti díja.

4. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

Csak különösen indokolt esetben szüntethető meg felmondással a munkaviszonya

- annak a munkavállalónak, akinek 4 vagy több, általa eltartott családtagja van, és családjában más önálló keresettel rendelkező nincsen,
A munkavállaló eltartott családtagjának minősül a vele közös háztartásban élő élet- illetve házastársa, a saját háztartásban nevelt gyermeke (saját, örökbe-fogadott, nevelt.)
- annak a munkavállalónak, aki a villamosenergia-iparban, illetve a szénbányászatban 10 éves folyamatos, a jelenlegi munkáltató cég által munkaszerződésben elismert munkaviszonnal rendelkezik,
- a pályakezdő munkavállalóknak határozatlan idejű munkaviszony esetén a próbaidő leteltét követő 9 hónapban,
- a tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermekét egyedül nevelő szülőnek, gyermeke 18 éves koráig.

5. A felmondási idő

- 1.1. A villamosenergia-iparban dolgozók felmondási idejének minimális mértéke a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-ipari munkaviszonyt alapul véve összesen:

5 évig terjedő munkaviszony esetén	45 nap
5–10 évig terjedő munkaviszony esetén	60 nap
10–20 évig terjedő munkaviszony esetén	90 nap
20 év feletti munkaviszony esetén	120 nap

6. Felmentés a munkavégzés alól a felmondási idő alatt

- 6.1. A munkavállalót munkaviszonyának munkáltató általi felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentés a felmondási idő 75%-os időtartamára megilleti.
- 6.2. A nyugdíjasnak minősülő munkavállaló munkaviszonyának munkáltató általi felmondása esetén a munkavégzés alóli felmentési idő a felmondás teljes időtartamára megilleti.

7. Végkielégítés

- 7.1. A munkavállalót – az Mt.-ben felsorolt kivételekkel és szabályokkal – a 7.2. pont szerinti mértékű végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, vagy jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

- 7.2. A végkielégítés összege a munkáltató által elismert, folyamatos szénbányászati és villamosenergia-iparági munkaviszony alapján:

– 3 év vagy azt meghaladó munkaviszony esetén a munkavállaló	3 havi,
– 5 év " " " "	4 havi,
– 10 év " " " "	6 havi,
– 15 év " " " "	8 havi,
– 20 év " " " "	10 havi,
– 25 év " " " "	12 havi

átlagkeresete.

- 7.3. A végkielégítésnek a 7.2 pontban meghatározott mértéke háromhavi átlagkereset összegével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya a 7.1 pontban meghatározott módon az öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

Nem illeti meg az emelt összegű végkielégítés a munkavállalót, ha korábban már emelt összegű végkielégítésben részesült.

VIII. FEJEZET

MUNKAI DŐ ÉS PIHENŐIDŐ. A MUNKAVÉGZÉS SZABÁLYAI

1. A munkaidő mértéke, munkaidő keret, munkarend

- 1.1. A teljes napi munkaidő mértéke 8 óra, kivéve a készenléti jellegű munkaköröket, melyekben a munkavállaló és a munkáltató megállapodása alapján hosszabb, de napi 12 órát meg nem haladó munkaidő is megállapítható. Amennyiben az Mt. lehetővé teszi a helyi kollektív szerződésben, munkaszerződésben ennél rövidebb teljes napi munkaidő is megállapítható.

A készenléti jellegű munkaköröket a helyi kollektív szerződésben meg kell határozni.

A többműszakos munkarendben foglalkoztatottak esetében az éves ledolgozandó munkaórák száma azonos az egyműszakos munkarendben dolgozókéval.

Helyi kollektív szerződés egészségi ártalom, vagy veszély kizárása érdekében meghatározhatja a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható napi leghosszabb időtartamot.

- 1.2. Munkaidő keret alkalmazása esetén – a helyi kollektív szerződésben eltérő rendelkezése hiányában, továbbá az éves munkaidőrendben foglalkoztatottak kivételével – a munkarend szerint munkaidőnek 6 hónap átlagában kell a teljes munkaidőnek megfelelnie. 6 hónapos munkaidőkeret alkalmazása esetén a havi munkarend szerinti munkaidő – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – egyetlen hónapban sem haladhatja meg a 200 órát. Azokat a szakterületeket és/vagy munkaköröket, ahol a munkaidőkeret 4 hónapnál hosszabb időtartamra is megállapítható, a helyi kollektív szerződésben meg kell határozni.

- 1.3. A helyi kollektív szerződésekben javasolt pontosan meghatározni az általában érvényes munkarendet, valamint az attól eltérő munkaidő elrendelésének feltételeit és szabályait.

- 1.4. Rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a helyi kollektív szerződésekben javasolt meghatározni a munka teljesítésére irányuló kezdő és befejező időpontot, ezen belül a munkahelyen kötelezően eltöltendő időtartam kezdő és befejező időpontját, valamint a teljes munkaidő teljesítésének időhatárait.

2. A rendkívüli munkaidő

- 2.1. Rendkívüli munkaidőnek az Mt. 107. §-ában foglaltak minősülnek, különösen a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidő-kereten felüli munkaidő, és az ügyelet időtartama, a munkavégzéstől függetlenül. (A készenléti alatti munkavégzés időtartama a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidőnek minősül.).

A munkáltatók törekednek arra, hogy a valós gazdasági érdekek által szükségessé váló, lehető legalacsonyabb mértékben rendeljenek el rendkívüli munkaidőt.

- 2.2. A rendkívüli munkaidő tartama – a korlátozás alá nem eső kivételével – nem haladhatja meg éves szinten a 300 órát.

- 2.3. Munkaidő-keret alkalmazása esetén a rendes munkaidő és a rendkívüli munkaidő együttes havi mértéke – a készenléti jellegű munkakörök kivételével – a 232 órát egyetlen hónapban sem haladhatja meg, kivéve, ha az azt meghaladó rendkívüli munkaidő elrendelésére az Mt. 108. § (2) bekezdése szerinti okokból kerül sor.

- 2.4. A rendkívüli munkaidőt a munkavégzés megkezdését megelőzően, legalább 2 nappal korábban, írásban lehet elrendelni. Ettől csak abban az esetben lehet eltekinteni, ha az elrendelésére
- a váltótárs bármilyen okból történő távolmaradása,

- elemi csapás, súlyos kár, vagy veszélyhelyzet elhárítása, illetve megelőzése,
 - üzemzavar elhárítás,
 - helyi kollektív szerződésben szabályozott egyéb esetekben,
- miatt van szükség. Ez esetben lehetőség szerint elő kell segíteni, hogy a munkavállaló ez időre előre programozott, hivatalos, vagy magánügyeit megnyugtatóan rendezhesse.

3. Pótszabadság, rendkívüli szabadság

- 3.1. Évi öt munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben megszakítás nélküli vagy több műszakos munkarendben dolgozik (tört év esetén időarányos része), kivéve a szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozókat.
A szénbányászatban föld alatt, valamint az egészségre ártalmas munkakörben dolgozók a helyi kollektív szerződés rendelkezései szerint jogosultak az Mt-ben foglaltakon túli pótszabadságra.
- 3.2. Évi 3 munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki egész évben készenléti munkakörben dolgozik. A pótszabadság részletes feltételeit és a készenléti munkaköröket a helyi kollektív szerződésben javasolt meghatározni.
- 3.3. Az adott évben 1 munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki a 200 óra rendkívüli munkavégzést elérte és további 1 munkanap pótszabadság 250 óra rendkívüli munkavégzés teljesítése esetén.
- 3.4. A munkavállalót pótszabadság illeti meg az alábbi események bekövetkezése esetén:
- házasságkötése esetén 2 munkanap
 - gyermeke születése esetén (az Mt.-n felül) 3 munkanap.

4. A szabadság kiadás szabályai

- 4.1. A szabadságolási ütemterv elkészítése, illetőleg a szabadság kiadása tekintetében a munkavállalót meg kell hallgatni és méltányolható igényeit figyelembe kell venni. Legalább 12 munkanap szabadságot a munkavállaló által igényelt időpontban kell kiadni.
- 4.2. A szabadságot a helyi kollektív szerződés eltérő szabályozása hiányában a 14 éven aluli gyermeket nevelő anya és az ilyen korú gyermekét egyedül nevelő szülő esetében, kérésére, a nyári szünetben kell kiadni.

5. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkáltató mentesíti a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettség alól a munkavállalók érdekképviseleti tevékenységét elősegítő képzéseken, továbbképzéseken részt venni szándékozó munkavállalókat. A munkáltató ennek elősegítésére egy társasági szintű munkaidőkeretet biztosít, amelynek munkanapokban kifejezett mértéke a jan. 1-i szakszervezeti taglétszám 10%-a. E munkaidőkeret mértékéig a képzéseken, továbbképzéseken részt venni szándékozó munkavállalókat kérésükre – a munkahelyi vezetővel egyeztetett időpontban, illetve időtartamra – a munkáltató mentesíti a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettség alól. A munkavállalót a mentesítés időtartamára távolléti díj illeti meg.

IX. FEJEZET

A MUNKA DÍJAZÁSA

1. Ágazati Bértarifa Rendszer. Alkalmazható legkisebb alapbérek

1.1 Ágazati Bértarifa Rendszer

Jelen VKSZ 1. sz. melléklete szerinti Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszer (ÁBTR) alkalmazásával a társaságok (társaságcsoporthoz) munkaköreiket az ÁBTR-ben meghatározott Ágazati Munkakör-értékelési Rendszer

szerint értékelik, s az értékelés eredményeként az ugyancsak az ÁBTR-ben meghatározott négy bérosztály valamelyikébe sorolják.

1.2 Alkalmazható legkisebb alapbérek (ágazati bérminimumok)

Felek a jelen VKSZ 2. sz. függelékében az ÁBTR bérosztályaihoz (a munkavállalók bérosztályok szerinti csoportjaihoz) tartozó ágazati bérminimumot rögzítik, amely bérminimum az adott bérosztályba tartozó munkakörökben foglalkoztatottak számára az alkalmazható legkisebb (garantált) alapbért jelentik. Az ágazati bérminimumokat a Felek évente felülvizsgálják és megállapodás esetén módosítják.

1.3 Az ágazati bérminimumok alkalmazása

Az 1.2 pont szerint meghatározott ágazati bérminimumok gyakorlatban való érvényesülését – az erről szóló megállapodásban meghatározott határnapkal – biztosítani kell. Ezen általános szabály az alábbi kivételes szabályok figyelembevételével alkalmazandó:

- a) Részmunkaidős foglalkoztatottakra a munkaidővel arányosan csökkentett bérminimumok alkalmazandók.
- b) A gyakornokok bérminimuma az általuk ellátott munkakörhöz tartozó ágazati bérminimum 80%-a, de legalább az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum.
- c) Azokra a munkavállalókra, akik a munkakörükhöz előírt valamely objektív feltételnek nem felelnek meg, a munkakörükhöz tartozó ágazati bérminimum 90%-a alkalmazandó, de legalább az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum.
- d) Az ágazati bérminimumoknak az ágazati Bér- és Szociális Megállapodásban meghatározott hatályba lépési idejét a helyi szociális partnerek által kötött helyi megállapodás a tárgyévén belül másképp is megállapíthatja.
- e) Az ágazati bérminimumok a csődeljárás és felszámolási eljárás alatt lévő társaságokra nem vonatkoznak, rájuk az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum vonatkoznak.

2. Bérpótlékok

2.1 Éjszakai pótlék, műszakpótlék:

2.1.1. Éjszakai munkavégzés esetén (22.00 – 06.00-ig) – ha műszakpótlékra nem jogosult – a munkavállalót 20%-os bérpótlék illeti meg.

2.1.2. Rendszeresen változó kezdetű [Mt. 141.§ (2) bek.] munkaidő-beosztásban dolgozóknál

- a) a 18.00 és 06.00 óra közötti munkavégzés esetén a műszakpótlék mértéke 40%.
- b) a megszakítás nélküli munkarendben dolgozók részére egységesen legalább 45%-os műszakpótlék átalányt kell fizetni. (Műszakpótlék átalány fizetés esetében további műszakpótlék nem számolható el.) Abban az esetben, ha nem műszakpótlék átalányt kap a munkavállaló, megilleti őt a helyi kollektív szerződés szerinti műszakpótlék.

2.2 Rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

2.2.1. Munkanapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti munkanapon végzett rendkívüli munkavégzésért a munkavállalót a rendes munkabérének felül bérpótlék illeti meg, amelynek mértékét a helyi kollektív szerződés a napi rendkívüli munkaórák számától függően vagy attól függetlenül szabályozhatja.

Napi túlórák számától függő szabályozás esetén a pótlék mértéke nem lehet kevesebb, mint:

- Az első 2 rendkívüli munkaóra után az alapbér 50%-a
- A 3–4 órában végzett rendkívüli munka után az alapbér 70%-a
- 4 óra feletti rendkívüli munkavégzés esetén – a 4 órán túli időre – az alapbér 100%-a

A rendkívüli munkavégzés pótléka helyett – a helyi kollektív szerződés rendelkezése vagy a felek megállapodása alapján – a munkavállaló részére szabadidő jár.

2.2.2. Heti pihenőnapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

A munkaidő beosztás szerinti pihenőnapon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a pótlék mértéke 125%. A pótlék mértéke 50%, ha a munkavállaló másik pihenőnapot (pihenőidőt) kap.

2.2.3. Munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés pótléka

A munkaszüneti napon végzett rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés idejére a munkavállalót 225%-os pótlék illeti meg.

2.3 Készenléti, ügyeleti pótlék

2.3.1. Készenléti pótlék

- munkanapokon az alapbér 25%-a
- pihenő- és munkaszüneti napon az alapbér 30%-a

2.3.2. Ügyeleti pótlék

- munkanapokon az alapbér 40%-a
- pihenő- és munkaszüneti napokon az alapbér 45%-a
- ha a munkavégzés tartama nem mérhető az alapbér 50%-a.

3. Munkaszüneti napi pótlék

Munkaszüneti napon a munkaidő-beosztás alapján munkát végző munkavállalót 150%-os pótlék illeti meg.

4. Távolléti díj

Ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell részére fizetni.

5. Betegszabadság

A betegszabadság teljes tartamára a munkavállalót távolléti díjának 85%-a illeti meg.

6. 13. havi fizetés

- 6.1 A munkáltató – a 6.3 és 6.4 alatti kivételekkel – 13. havi fizetést fizet a munkavállalóknak, amelynek számítási alapja a munkavállaló alapbére, s amelyet legkésőbb a november havi bérrel együtt kell kifizetni. Ettől eltérő fizetési feltételekben a helyi kollektív szerződésben lehet megállapodni.
- 6.2. Helyi kollektív szerződéses szabályozás hiányában a 13. havi fizetés időarányosan jár a tárgyévben az alábbi esetekben:
- tárgyévi jogviszony létesítés,
 - a jogviszony évközi megszüntetése,
 - a tárgyévben keresőképzetlenséget okozó betegség, illetve fizetés nélküli szabadság miatt, kivéve ha ezen két jogcím esetén a kiesett időszak nem éri el a 90 napot.
- 6.3 Nem jár 13. havi fizetés annak a munkavállalónak, aki bányászati hűségjutalomra jogosult. A bányászati hűségjutalomban részesülők körét és számításának szabályait a helyi kollektív szerződésben kell rögzíteni.
- 6.4 Helyi kollektív szerződés a 13. havi fizetés helyett más juttatás(oka)t is megállapíthat, de ez nem eredményezheti a munkavállalók jövedelmének csökkenését.

X. FEJEZET

SZOCIÁLIS (BÉREN KÍVÜLI) JUTTATÁSOK

1. A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) meghatározása

- 1.1. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő juttatások és azok értékének számszerűsítése
- 1.1.1 A szociális juttatások közé azok a juttatások sorolhatók, amelyek
- elsődleges célja hozzájárulni a munkavállalók vagy/és családjaik szociális biztonságá, illetve jóléti szintje emeléséhez,
 - nem tartoznak a munkabér fogalmkörébe,
 - nem kapcsolódnak a munkaköri feladatok ellátása során nyújtott teljesítményhez.

- 1.1.2 A juttatásokat – a vonzatköltségeikkel (pl: adók, járulékok) együtt, a térítési díjakkal csökkentve – tényleges költségükön kell figyelembe venni.
A kölcsön (hitel) jellegű juttatások költsége az aktuális jegybanki alapkamat és 6% kezelési költség alapján határozandó meg.
A juttatások összértékének megállapítása során csak a munkaviszonyban állóknak és/vagy közeli hozzátartozóiknak nyújtott juttatások veendő figyelembe.
- 1.1.3 Az egyes gazdálkodó szervezeteknél konkrétan figyelembe veendő juttatások körét és költségeik számbavételének szabályait – a 1.1.1., illetve 1.1.2. alattiak érvényesítésével – helyi szinten lehet szabályozni.

1.2. A szociális juttatások átlagértékének meghatározása során figyelembe veendő létszám

- 1.2.1 A szociális juttatások szintjének (átlagértékének) megállapítása során a munkaviszonyban állók adott időszakra vonatkozó átlagos létszámát (munkajogi átlagléttszám) kell figyelembe venni.
- 1.2.2 A helyi kollektív szerződés a figyelembe veendő létszámot szűkebb körre is korlátozhatja, ebben az esetben a juttatások értékének meghatározásakor (1.1.2) is ezen szűkebb állományba tartozóknak biztosított juttatások veendő figyelembe.
- 1.2.3 A létszám meghatározása során a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat 1 főnek, a nem teljes munkaidőben foglalkoztatottakat – ha a helyi szabályozás eltérően nem rendelkezik – munkaidejükkel arányosan kell számításba venni.

2. Önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagság támogatása

A munkáltató szociális juttatásként önkéntes kölcsönös biztosító pénztári tagsággal rendelkező munkavállalóinak az alábbi támogatást nyújtja:

- 2.1. A munkáltató havonta az önkéntes nyugdíjpénztári tagsággal rendelkező munkavállaló havi tagdíjából a tag bruttó keresete minimum 4,5%-ának megfelelő tagdíjrészt átvállal.
A pénztári befizetés szerinti bruttó kereset tartalmát a helyi kollektív szerződésben kell szabályozni, annak hiányában a KSH fogalomrendszerét kell alkalmazni.
- 2.2. A munkáltató – helyi megállapodás, illetve annak hiányában a munkáltató döntése szerint – az önszegélyző pénztári tag munkavállalók tagdíjából vagy 2000 Ft/hó összeget átvállal, vagy a cafeteria rendszeren belül lehetővé teszi a cafeteria keret önszegélyző pénztári tagdíjra történő felhasználását.
- 2.3. Munkáltató a helyi képviselettel rendelkező szakszervezetekkel kollektív szerződésben megállapodhat, hogy az egészségpénztári tagok tagdíjához milyen mértékben járul hozzá.

3. Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók szervezése

- 3.1. Az iparági sporttalálkozók célja az egészséges életmód, az aktív pihenés népszerűsítése, a több mint 100 éves villamosenergia-ipar hagyományainak megőrzése, az emberi kapcsolatok erősítése.
- 3.2. Évente az alábbi sportágak találkozási kerülmények megrendezésre: asztalitenisz, horgász, kajak-kenu, labdarúgás, sakk, sí, teke, tenisz, természetbarát, vitorlás.
- 3.3. Az iparági sporttalálkozók megrendezése során a – felek által külön megállapodásban rögzített – Villamosenergia-ipari Sporttalálkozók Általános Versenyszabályzatában foglaltak szerint kell eljárni.
- 3.4. A munkáltatók az iparági sporttalálkozókra való részvételt a helyi szinten meghatározott módon és mértékben támogatják.

4. Jóléti-szociális célú ingatlanok hasznosítása

Privatizáció során az esetlegesen értékesítésre kerülő jóléti-szociális célú ingatlanok eladása nem történhet meg a helyi szakszervezetek véleményének kikérése nélkül.

XI. FEJEZET

AZ IPARÁG SZAKMAI TRADÍCIÓINAK ÁPOLÁSA

A VKSZ hatálya alá tartozó munkáltató, vagy több munkáltató együttesen a munkavállalói képviselői szervekkel közösen megszervezi a munkavállalók, illetve családtagjaik szabadideje hasznos, kellemes eltöltését célzó „Villamos Napot”. A pontos elnevezésről és a program részleteiről a helyi kollektív szerződésben javasolt megállapodni.

XII. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Jelen VKSZ 2024. január 1-én lép hatályba.

1. SZ. MELLÉKLET

M E G Á L L A P O D Á S A VILLAMOSENERGIA-IPARI ÁGAZATI BÉRTARIFA RENDSZERRŐL

1. Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszer (ÁBTR)

1.1 Az ÁBTR céljai:

- Adjon egységes szabályokat, irányelveket és számszerűsített, kiegyensúlyozott kereteket a társasági munkakörök ágazati szintű értékeléséhez, azok bérosztályokba (besorolási kategóriákba) sorolásához, illetve a bérosztályokhoz rendelt ágazati bérek meghatározásához, és ezzel támogassa az iparágban folytatott szociális és bértárgyalásokat.
- Bértételei minimális (garantált) alpbéért jelentve járuljanak hozzá a munkavállalók szociális biztonsága erősítéséhez és a tisztességes piaci verseny elősegítéséhez a villamosenergia-iparban.

1.2 Az ÁBTR elemei:

- ágazati munkakör-értékelési rendszer
- ágazati bérosztályok
- ágazati bérminimumok

1.2.1 Ágazati munkakör-értékelési rendszer

Az ÁBTR munkakör-értékelési rendszere 3 követelménycsoport és arányaik, valamint a követelménycsoportokon belüli követelményszintek és azok pontértékei meghatározásán és értelmezésén alapul.

1.2.11 Követelménycsoportok és azok pontarányai

Az ÁBTR a munkakörök 3 követelménycsoport szerinti értékelését igényli, mely követelménycsoportok és azok tartalma a következő:

a) Tudás

Tartalma: a munka tudásigénye, amelyet az azt általában biztosító, elsősorban szakirányú végzettségi, képzettségi szinttel jellemezünk.

b) Munka bonyolultsága

Tartalma: a feladatok összetettségének szintje, gyakorlati tudásalkalmazás elvárásának komplexitása, az adott munkakör ellátásához szükséges tapasztalat, felügyelet és önállóság szintje, koordinációs, kommunikációs feladatok szintje.

c) Döntéshozatal, hatáskör

Tartalma: felelősségi elvárások szintje, vállalati eredményre való ráhatás szintje.

A 3 követelménycsoport pontarányait, és – az ÁBTR 60 pontban meghatározott pontozási terjedelmét figyelembe véve – maximálisan elérhető pontszámait az alábbi táblázat tartalmazza:

Követelménycsoport	Arány	Max. pontszám
Tudás	30%	18
Munka bonyolultsága	40%	24
Döntéshozatal, hatáskör	30%	18
Összesen	100%	60

1.2.12 Követelményszintek és azok pontértékei

A létező, egymástól érdemben különböző munkakörök az egyes követelménycsoportokat illetően eltérő mértékű követelményeket támasztanak a munkakörök betöltője felé. Az ÁBTR a különböző munkakörök eltérő követelmény-jellemzőinek csoportosításához mindhárom követelménycsoportban 4 követelményszintet határoz meg.

A követelményszintek elnevezéseit és pontértékeit a következő táblázat mutatja:

Követelménycsoport	Követelményszint	Pont
Tudás	felsőfokú	18
	akkreditált *	15
	középfokú	12
	egyéb	9
Munka bonyolultsága	magas	24
	speciális	20
	normál	16
	egyszerű	12
Döntéshozatal, hatáskör	magas	18
	speciális	15
	normál	12
	korlátozott	9

* Az „akkreditált” követelményszint a középfokú és felsőfokú iskolai végzettség közötti – jelentősebb erőfeszítéssel megszerezhető – képzettségi szintet jelent.

A követelményszintek értelmezését, irányelv jellegű meghatározását jelen Megállapodás melléklete tartalmazza.

1.2.2 Ágazati bérosztályok

Az ágazati bérosztályok a munkaköröknek – az ágazati munkakör-értékelés eredményeként kapott pontértékek alapján – egymáshoz közelálló értékű nagyobb egységeit jelentik.

Az ÁBTR bérosztályainak kialakítása a munkakör-értékelési rendszer pontozási tartományának (minimum 30 pont, maximum 60 pont) intervallumokra való felosztásával történik az alábbiak szerint:

Bérosztály	Pontérték tartomány	
	alsó határ	felső határ
1. bérosztály	30	34
2. bérosztály	35	44
3. bérosztály	45	54
4. bérosztály	55	60

1.2.3 Ágazati bérminimumok

Az ágazati bérminimumok az adott bérosztályban alkalmazható legkisebb (garantált) alapbért jelentik a heti 40 órás foglalkoztatású (teljes munkaidős) munkavállalók körében.

Az 1. bérosztály bérminimuma egyúttal a villamosenergia-ipari minimálbért is jelenti.

A bérosztályonkénti ágazati bérminimumokat a VKSZ 1. sz. Melléklete tartalmazza, mely értékeket Felek évente felülvizsgálják és megállapodás esetén módosítják.

1.3 Az ÁBTR működése

1.3.1 A munkakörök értékelése, bérosztályokba sorolása

A helyi (értsd: társasági, társaságcsoporti) munkaköröket az ÁBTR bevezetését megelőzően, továbbá azt követően új munkakör megjelenése, vagy egy munkakör tartalmának érdemi megváltozása esetén értékelni (újraértékelni) szükséges.

Az értékelés végrehajtása munkáltatói feladat és felelősség, amelynek során biztosítani kell a helyi szakszervezet Mt., vagy helyi KSZ által meghatározott jogosultságait.

Az értékelés eredményeként a munkakörre meghatározott pontérték alapján valamennyi helyi munkakört be kell sorolni valamely ágazati bérosztályba az 1.2.2 pontban foglaltak figyelembevételével.

1.3.2 Az ágazati bérminimumok alkalmazása

Az 1.2.3 pont szerint meghatározott ágazati bérminimumok gyakorlatban való érvényesülését – az 1. sz. Mellékletben meghatározott határnappal – biztosítani kell.

Ezen általános szabály az alábbi kivételes szabályok figyelembevételével alkalmazandó:

- a) Részmunkaidős foglalkoztatottakra a munkaidővel arányosan csökkentett bérminimumok alkalmazandók.
- b) A gyakornokok bérminimuma az általuk ellátott munkakörhöz tartozó ágazati bérminimum 80%-a, de legalább az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum.
- c) Azokra a munkavállalókra, akik a munkakörükhöz előírt valamely objektív feltételnek nem felelnek meg, a munkakörükhöz tartozó ágazati bérminimum 90%-a alkalmazandó, de legalább az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum.
- d) Az ágazati bérminimumoknak az 1. sz. Mellékletben meghatározott hatályba lépési idejét a helyi szociális partnerek által kötött helyi megállapodás a tárgyévben belül másképp is megállapíthatja a mindenkori minimálbér és bérminimum sérelme nélkül.
- e) Az ágazati bérminimumok a csődeljárás és felszámolási eljárás alatt lévő társaságokra nem vonatkoznak, rájuk az országos minimálbér, illetve az országos garantált bérminimum vonatkoznak.

2. Hatályba léptető rendelkezések

- 2.1 Jelen megállapodás 2013. jan. 1-én lép hatályba, rendelkezései első ízben a 2013. évi bértárgyalások során meghatározott ágazati bérminimumokra alkalmazandók.

MELLÉKLET: Követelményszintek értelmezése

Melléklet a Megállapodás a Villamosenergia-ipari Ágazati Bértarifa Rendszerről (VKSZ 1. sz. Melléklete) c. dokumentumhoz

KÖVETELMÉNYSZINTEK ÉRTELMEZÉSE

A) TUDÁS Követelménycsoport

1. szint FELSŐFOKÚ

A munkakörhöz szükséges felsőfokú iskolai (egyetemi és főiskolai), befejezett végzettség, ami magában foglalhatja a szakmai elvárások teljesítését (szakirányú végzettség), és – irányítói jellegű munkakörökben – a vezetői képzettséget biztosító tudás elsajátítását. Továbbá ideértendő a munkakör betöltéséhez elengedhetetlenül

szükséges kiegészítő, eseti vagy rendszeres szakmai továbbképzések, minősítések, szakmai vagy vezetői vizsgák követelménye is.

2. szint AKKREDITÁLT

A munkakörhöz szükséges, a középfokú iskolai végzettségnél magasabb szintű iskolai vagy tanfolyami befejezett végzettség (pl. technikus, vagy mestervizsga, mérlegképes könyvelő) beleértve a szükséges kiegészítő, eseti vagy rendszeres szakmai (pl. pályaalakmassági, gépkezelői), vagy – irányítói jellegű munkakörökben – vezetői vizsgák, minősítések követelményét is.

3. szint KÖZÉPFOKÚ

A munkakörhöz szükséges, középfokú iskolai (szakmunkás, szakközép, gimnázium), befejezett végzettség, amelyhez semmilyen további végzettségi, szakképzettségi követelmény nem kapcsolódik, így az esetleges irányítási feladatok sem haladják meg a középfokú tudás- és intelligenciaszinttel elvégezhető mértéket.

4. szint EGYÉB

A munkakör betöltéséhez nincs végzettségi, szakképzettségi követelmény, azaz alapvető tudás- és intelligenciaszinttel, tehát 8 általánossal betölthető a munkakör, valószínűsíthetően betanulási idő után.

B) MUNKA BONYOLULTSÁGA követelménycsoport

1. szint MAGAS

A munkakör betöltése során általában erősen komplex feladatokat kell megoldani.

Ennek jellemzői lehetnek: a munkakör jelentős szakmai és – irányítói jellegű munkakörökben – vezetői kihívást jelent, azaz a tanult tudást általában széleskörűen kell alkalmazni, a munkakör több irányban megosztott figyelmet igényel (pl. sok információ, emberek és tárgyak egyidejű kezelése, vagy veszélyességi tényezők miatt), illetve a feladatmegoldás nagyon gyakran (általában) vagy ritkán, de nagy változékonysággal nem rutinjellegű (fejlesztői/adaptációs), a munkakör ellátásához általában hosszú (több év) tapasztalat szükséges.

A munkakörben a munkavégzés önállósága nagy, a munkakör feletti felügyelet nagy szakmai – esetlegesen döntési – szabadságot, függetlenséget biztosít a munkavégzés módszereinek, eszközeinek, eljárásainak megválasztásában.

A munkakörben a koordinációs feladatok szakmai, vagy – ilyen jellegű munkakörökben – irányítási jellegűek és együttműködést építők, támogatók. A kommunikációs feladatok kiterjednek a beszámolási, szakmai prezentációs (oktatási, fejlesztői), valamint a kapcsolattartási, kapcsolatépítési és esetlegesen irányítási jellegű kommunikációra is. A kommunikáció terén lehetséges elvárás a speciális kommunikációs módszerek és eszközök magas szintű alkalmazása (pl. moderáció, prezentáció, coaching).

2. szint SPECIÁLIS

A munkakör betöltése során területre, időszakra (stb.) jellemző korlátozással, de erősen komplex feladatokat kell megoldani. Ennek jellemzői lehetnek: a munkakör bizonyos határok között jelentős szakmai és – irányítói jellegű munkakörökben – vezetői kihívást jelent, azaz a tanult tudást jelentős részben széleskörűen kell alkalmazni, a munkakör több irányban megosztott figyelmet igényel (pl. sok információ, emberek és tárgyak egyidejű kezelése, vagy veszélyességi tényezők miatt), illetve a feladatmegoldás esetenként nagy változékonysággal nem rutinjellegű (fejlesztői/adaptációs), a munkakör ellátásához általában jelentős (2-3 év) tapasztalat szükséges.

A munkakörben a munkavégzés önállósága jelentős elsősorban a specifikus területre vagy időszakra jellemzően, a munkakör feletti felügyelet e tekintetben biztosít szakmai, esetlegesen döntési szabadságot, függetlenséget a munkavégzés módszereinek, eszközeinek, eljárásainak megválasztásában.

A munkakörben a koordinációs feladatok szakmai, vagy – ilyen jellegű munkakörökben – irányítási jellegűek és együttműködést építők, támogatók. A kommunikációs feladatok kiterjednek a beszámolási, szakmai prezentációs (oktatási, fejlesztői), valamint a kapcsolattartási, kapcsolatépítési és esetlegesen irányítási jellegű kommunikációra is. A kommunikáció terén lehetséges elvárás a speciális kommunikációs módszerek és eszközök magas szintű alkalmazása (pl. moderáció, prezentáció, coaching).

3 szint NORMÁL

A munkakör betöltése során általános komplexitású feladatokat kell megoldani. Ennek jellemzői lehetnek: a munkakör általános szakmai – és irányító jellegű munkakörökben – vezetői kihívást jelent, azaz a tanult tudás alkalmazása nem haladja meg az általánosan elvárható szintet, nem igényel széleskörűséget, azaz speciális tudás alkalmazása már nem követelmény, a munkakör általánosan megosztott figyelmet igényel (pl. korlátozott és már megszürt információ-mennyiség, emberek és tárgyak megosztott kezelése miatt, egyszerű környezeti feltételek fennállása mellett), illetve a feladatmegoldás jellemzően rutinjellegű, a munkakör ellátásához általában rövid (1/2–1 év) tapasztalat szükséges.

A munkakörben a munkavégzés önállósága általános, nem kiemelt jellemző, a munkakör feletti felügyelet általános szakmai – irányítói jellegű munkakörökben szűk körű döntési – szabadságot, függetlenséget biztosít a munkavégzés módszereinek, eszközeinek, eljárásainak megválasztásában.

A munkakörben a koordinációs feladatok egyszerűek, szakmai – vagy irányítói jellegű munkakörökben irányítási – jellegűek, együttműködést fenntartók. A kommunikációs feladatok kiterjednek mind a beszámolási, valamint a kapcsolattartási, egyszerű kapcsolatépítési jellegű kommunikációra. A kommunikáció terén jellemzően nem elvárás a speciális kommunikációs módszerek és eszközök alkalmazása.

4. szint EGYSZERŰ

A munkakör betöltése során egyszerű feladatokat kell megoldani. Ennek jellemzői lehetnek: a munkakör egyszerű szakmai és – irányítói jellegű munkakörökben – vezetői kihívást jelent, azaz a tanult tudás alkalmazása nem haladja meg az általánosan elvárható szintet, speciális tudásigény nincs, a munkakör egyszerű figyelmet igényel (pl. erősen korlátozott és már megszürt információ-mennyiség, egyszerű környezeti feltételek fennállása mellett), illetve a feladatmegoldás erősen rutinjellegű. A munkakör ellátása tapasztalatot általában nem igényel.

A munkakörben a munkavégzés önállósága nem jellemző, a munkakör feletti felügyelet szűk körű szabadságot, függetlenséget biztosít a munkavégzés megszervezésében.

A munkakörben a koordinációs feladatok egyszerűek és együttműködést fenntartók, biztosítók. A kommunikációs feladatok általában beszámolási, valamint kapcsolattartási, kapcsolatépítési jellegű feladatok. A kommunikáció terén általában nem elvárás speciális kommunikációs módszerek, eszközök alkalmazása.

C) DÖNTÉSHOZATAL, HATÁSKÖR követelménycsoport

1. szint MAGAS

A munkaköri teljesítmény jelentősmértékben meghatározza és/vagy befolyásolja a vállalat eredményét, a munkaköri jó vagy rossz teljesítmény a vállalat egészét vagy releváns részét (területét, erőforrásait) érinti. A munkakörben elvárás a hatáskörrel összhangban lévő magas szintű felelősségvállalás, magas szintű anyagi és erkölcsi jogkövetkezményekkel.

2. szint SPECIÁLIS

A munkakör teljesítménye területre, időszakra (stb.) jellemző korlátozással, de jelentős mértékben meghatározza és/vagy befolyásolja a vállalat eredményét, a munkaköri jó vagy rossz teljesítmény a vállalat releváns részét (területét, erőforrásait) érinti. A munkakörben elvárás a specifikus felelősségvállalás, szabályzatokban rögzített fokozott mértékű anyagi és erkölcsi jogkövetkezményekkel.

3. szint NORMÁL

A munkakör teljesítménye általános mértékben meghatározza és/vagy befolyásolja a vállalat eredményét, a munkaköri jó vagy rossz teljesítmény a vállalat bizonyos korlátozott részét (nem releváns mértékű területét, erőforrásait) érinti. A munkakörben elvárás az általános szintű felelősségvállalás, egyszerű szabályzatokban rögzített általános anyagi és erkölcsi jogkövetkezményekkel.

4. szint KORLÁTOZOTT

A munkakör teljesítménye korlátozott mértékben befolyásolja a vállalat eredményét, a munkaköri jó vagy rossz teljesítmény a vállalat bizonyos korlátozott részét (nem releváns mértékű területét, erőforrásait) érinti. A munkakörben elvárás a minimálisan elvárható szintű felelősségvállalás, alapvető anyagi és erkölcsi jogkövetkezményekkel.

2. SZ. MELLÉKLET

**A VKSZ II. RÉSZ IV. FEJEZET 2.6 és 2.7 PONTJA ALAPJÁN LÉTREJÖTT
MEGÁLLAPODÁSOK**

2.1 sz. MELLÉKLET

**Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodás
2018. évre**

Jelen megállapodás a villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban folytatott szociális párbeszéd eredményeként, a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: Felek) között jött létre.

A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának keretében egyes szociális partnerek között létrejött országos megállapodásban megfogalmazottakat figyelembe véve Felek az alábbiakban állapodnak meg:

1. A Megállapodást kötő felek kiemelt fontosságúnak tartják, hogy a szociális partnerek a bértárgyalások során a munkahelyek megőrzését és a munkabéke megőrzését tekintsék elsődlegesnek úgy, hogy a foglalkoztatás biztonságát és a szakmai színvonal emelését kezeljék kiemelten.
2. A felek azt ajánlják a társaságcsoport-, és munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2018. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során – társaság gazdasági helyzetétől függően – vegyék figyelembe a 2018. évben bekövetkező járulékcsoökkentésből fakadó költségmegtakarítást, a várható infláció mértékét és a munkaerő-piaci helyzetet.
3. Ezek alapján Felek, az ágazat munkaerő piaci pozícióinak megtartása és a kialakult bérfeszültségek kezelése érdekében azt ajánlják a társaságcsoport-, és munkahelyi szintű kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek, hogy 2018-ban – a társaság gazdasági helyzetétől függően – a bérek reálértékének növelése érdekében folytassanak egyeztetéseket.
4. A Megállapodásban részt vevő felek azt ajánlják a társaság csoport és a munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2018. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során az egy főre jutó jóléti szociális költségmutató – villamosenergia-vételezési kedvezmény, valamint a munkáltató által törvény alapján kötelezően nyújtott juttatások költsége nélkül – számított reálértéke megőrződjön. A társaságcsoport, illetve a helyi szintű megállapodásban ezen költség bérbe való konvertálásáról a szociális partnerek megállapodhatnak.
5. Az ÁBTR egyes bérosztályaiban az 2018. január 1-től alkalmazandó ágazati bérminimum értékek az alábbiak:
 - 1. bérosztályban (villamosenergia-ipari minimálbér): 138 000 Ft/hó;
 - 2. bérosztályban (villamosenergia-ipari garantált bérminimum): 180 500 Ft/hó;
 - 3. bérosztályban: 188 100 Ft/hó;
 - 4. bérosztályban: 228 500 Ft/hó.
6. A megállapodó felek vállalják, hogy a társaságcsoport, illetve a helyi szintű megállapodásban rögzítik az infláció kezelésének módját.

7. Felek megállapodnak abban, hogy jelen megállapodás részét képezi a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződésnek (VKSZ), szöveget teljes terjedelmében bekerül a VKSZ 2. sz. mellékletébe „1. 2018. évi megállapodás” – ha annak feltételei megteremtődnek – együttesen kérik annak kiterjesztését.
8. Jelen megállapodás akkor lép hatályba, ha a megállapodást kötők illetékes fórumai jóváhagyják.

Budapest, 2017. december 18.

dr. Janka Mária s. k.,
VTMSZ

dr. Szilágyi József s. k.,
EVDSZ

Rabi Ferenc s. k.,
BDSZ

2.2 SZ. MELLÉKLET

Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodás a 2019. évre

Jelen megállapodás a villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban folytatott szociális párbeszéd eredményeként, a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: Felek) között jött létre.

A Versenyszféra és a Kormány állandó Konzultációs Fórumának (VKF) keretében egyes szociális partnerek között létrejött országos megállapodásban megfogalmazottakat figyelembe véve, Felek az alábbiakban állapodnak meg:

1. A Megállapodást kötő Felek kiemelt fontosságúnak tartják, hogy a szociális partnerek a bértárgyalások során a munkahelyek és a munkabéke megőrzését tekintsék elsődlegesnek úgy, hogy a foglalkoztatás biztonságát és a szakmai színvonal növekedését kezeljék kiemelten.
2. A felek azt ajánlják a társaságcsoporthoz, és munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2019. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során vegyék figyelembe a 2019. év második felétől bekövetkező járulékcsökkentésből fakadó költségmegtakarítást, a várható infláció mértékét, a villamosenergia-iparban bekövetkező gazdasági változások hatásait és a munkaerő-piaci helyzetet.
3. Ezek alapján Felek azt ajánlják a társaságcsoporthoz és munkahelyi szintű kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek, hogy 2019-ben – figyelemmel a vállalkozások verseny-, jövedelemtermelő és költségviselő képességére, valamint a munkavállalók helyzetének javítására – 8%-os keresetnövelésre vonatkozó megállapodás elérésére törekedjenek.
4. A Megállapodásban részt vevő Felek azt is ajánlják a társaságcsoporthoz és a munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2019. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során tárgyaljanak a béren kívüli juttatások szabályai változásának hatásáról. Javasolják, hogy az egy főre jutó jóléti szociális költségmutató – villamosenergia-vételezési kedvezmény, valamint a munkáltató által törvény alapján kötelezően nyújtott juttatások költsége nélkül – számított reálértéke megőrződjön. A társaságcsoporthoz, illetve a helyi szintű megállapodásban ezen költség bérbe való konvertálásáról a szociális partnerek megállapodhatnak.
5. Az ÁBTR egyes bérosztályaiban az 2019. január 1-től alkalmazandó ágazati bérminimum értékek az alábbiak:

1. bérosztályban	149 000 Ft/hó;
2. bérosztályban	196 200 Ft/hó;
(villamosenergia-ipari garantált bérminimum)	
3. bérosztályban	203 100 Ft/hó;
4. bérosztályban	247 000 Ft/hó.

6. A megállapodó Felek vállalják, hogy a társaságcsoporthoz, illetve a helyi szintű megállapodásban rögzítik az infláció kezelésének módját.
7. Felek megállapodnak abban, hogy jelen megállapodás részét képezi a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződésnek (VKSZ), tartalma teljes terjedelmében bekerül a VKSZ 2. sz. mellékletébe, és együttesen kéri a megállapodás kiterjesztését.
8. Jelen megállapodás akkor lép hatályba, ha a megállapodást kötők illetékes fórumai jóváhagyják.

Budapest, 2019. február 13.

dr. Janka Mária s. k.,
VTMSZ

dr. Szilágyi József s. k.,
EVDSZ

Rabi Ferenc s. k.,
BDSZ

2.3 SZ. MELLÉKLET

Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodás 2020. évre

Jelen megállapodás a villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban folytatott szociális párbeszéd eredményeként, a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: Felek) között jött létre.

A Versenyszféra és a Kormány állandó Konzultációs Fórumának (VKF) keretében egyes szociális partnerek között létrejött országos megállapodásban megfogalmazottakat figyelembe véve, Felek az alábbiakban állapodnak meg:

1. A Megállapodást kötő Felek kiemelt fontosságúnak tartják, hogy a szociális partnerek a bértárgyalások során a munkahelyek és a munkabéke megőrzését tekintik elsődlegesnek úgy, hogy a foglalkoztatás biztonságát és a szakmai színvonal növekedését kezeljék kiemelten.
2. A felek azt ajánlják a társaságcsoporthoz, és munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2020. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során vegyék figyelembe a 2020. év második felétől bekövetkező járulékcsoökkentésből fakadó költségmegtakarítást, a várható infláció mértékét, a villamosenergia-iparban bekövetkező gazdasági változások hatásait és a munkaerő-piaci helyzetet.
3. Ezek alapján Felek azt ajánlják a társaságcsoporthoz és munkahelyi szintű kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek, hogy 2020-ban – figyelemmel a vállalkozások verseny-, jövedelemtermelő és költségviselő képességére, valamint a munkavállalók helyzetének javítására – 8%-os keresetnövelésre vonatkozó megállapodás elérésére törekedjenek.
4. A Megállapodásban részt vevő Felek azt is ajánlják a társaságcsoporthoz és a munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2020. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során tárgyaljanak a béren kívüli juttatások szabályai változásának hatásáról. Javasolják, hogy az egy főre jutó jóléti szociális költségmutató – villamosenergia-vételezési kedvezmény, valamint a munkáltató által törvény alapján kötelezően nyújtott juttatások költsége nélkül – számított reálértéke megőrződjön. A társaságcsoporthoz, illetve a helyi szintű megállapodásban ezen költség bérbé való konvertálásáról a szociális partnerek megállapodhatnak.

5. Az ÁBTR egyes bérosztályaiban az 2020. január 1-től alkalmazandó ágazati bérminimum értékek az alábbiak:
- | | |
|--|----------------|
| 1. bérosztályban | 161 000 Ft/hó; |
| (villamosenergia-ipari minimálbér) | |
| 2. bérosztályban | 212 000 Ft/hó; |
| (villamosenergia-ipari garantált bérminimum) | |
| 3. bérosztályban | 220 000 Ft/hó; |
| 4. bérosztályban | 267 000 Ft/hó. |
6. A megállapodó Felek vállalják, hogy a társaságcsoport-, illetve a helyi szintű megállapodásban rögzítik az infláció kezelésének módját.
7. Felek megállapodnak abban, hogy jelen megállapodás részét képezi a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződésnek (VKSZ), tartalma teljes terjedelmében bekerül a VKSZ 2. sz. mellékletébe és együttesen kéri a megállapodás kiterjesztését.
8. Jelen megállapodás akkor lép hatályba, ha a megállapodást kötők illetékes fórumai jóváhagyják.

Budapest, 2019. december 5.

dr. Janka Mária s. k.,
VTMSZ

dr. Szilágyi József s. k.,
EVDSZ

Rabi Ferenc s. k.,
BDSZ

2.4 SZ. MELLÉKLET

Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodás 2022. évre

Jelen megállapodás a villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban folytatott szociális párbeszéd eredményeként, a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: Felek) között jött létre.

A Felek az alábbiakban állapodnak meg:

1. A Megállapodást kötő Felek a pandémiás helyzet okozta gazdasági helyzetre és a foglalkoztatási problémákra tekintettel kiemelt fontosságúnak tartják, hogy a szociális partnerek a bértárgyalások során a munkahelyek és a munkabéke megőrzését tekintsék elsődlegesnek úgy, hogy a foglalkoztatás biztonságát és a szakmai színvonal megőrzését kezeljék kiemelten.
2. A felek azt ajánlják a társaságcsoport-, és munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2022. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során vegyék figyelembe a várható infláció mértékét, a villamosenergia-iparban bekövetkező gazdasági változások hatásait és a munkaerő-piaci helyzetet.
3. Ezek alapján Felek azt ajánlják a társaságcsoport- és munkahelyi szintű kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek, hogy 2022-ben – figyelemmel a vállalkozások verseny-, jövedelemtermelő és költségviselő képességére, valamint a villamosenergia-ipari munkavállalók kedvező javadalmazási helyzetének megőrzésére – legalább reálkereset megőrzést eredményező megállapodást kössenek.
4. A Megállapodásban részt vevő Felek azt is ajánlják a társaságcsoport- és a munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2022. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során a munkáltatók vállalják be: 2022-ben az egy főre jutó jöléti szociális költségmutató – villamosenergia-vételezési kedvezmény, valamint a munkáltató által törvény alapján kötelezően nyújtott juttatások költsége nélkül – számított reálértéke megőrzésre kerül. A társaságcsoport-, illetve a helyi szintű megállapodásban ezen költség bérbe való konvertálásáról a szociális partnerek megállapodhatnak.

5. Az ÁBTR egyes bérosztályaiban az 2022. január 1-től alkalmazandó ágazati bérminimum értékek az alábbiak:
- | | |
|--|----------------|
| 1. bérosztályban
(villamosenergia-ipari minimálbér) | 200 000 Ft/hó; |
| 2. bérosztályban
(villamosenergia-ipari garantált bérminimum) | 260 000 Ft/hó; |
| 3. bérosztályban | 269 000 Ft/hó; |
| 4. bérosztályban | 323 000 Ft/hó. |
6. A megállapodó Felek vállalják, hogy a társaságcsoport-, illetve a helyi szintű megállapodásokban rögzítésre kerül az infláció kezelésének módja.
7. Felek megállapodnak abban, hogy jelen megállapodás részét képezi a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződésnek (VKSZ), tartalma teljes terjedelmében bekerül a VKSZ 2. sz. mellékletébe és együttesen kéri a megállapodás kiterjesztését.
8. Jelen megállapodás akkor lép hatályba, ha a megállapodást kötők, illetékes fórumai jóváhagyják.

Budapest, 2022. január 21.

dr. Janka Mária s. k.,
VTMSZ

dr. Szilágyi József s. k.,
EVDSZ

Rabi Ferenc s. k.,
BDSZ

2.5 SZ. MELLÉKLET

Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodás 2023. évre

Jelen megállapodás a villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban folytatott szociális párbeszéd eredményeként, a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: Felek) között jött létre.

Felek az alábbiakban állapodnak meg:

1. Felek a pandémiás helyzet és az energia válság okozta gazdasági helyzetre, továbbá a foglalkoztatási problémákra tekintettel kiemelt fontosságúnak tartják, hogy a szociális partnerek a bértárgyalások során a munkahelyek és a munkabéke megőrzését tekintsék elsődlegesnek úgy, hogy a foglalkoztatás biztonságát és a szakmai színvonal megőrzését kezeljék kiemelten.
2. Felek azt ajánlják a társaságcsoport-, és munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2023. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során vegyék figyelembe a várható infláció mértékét, a villamosenergia-iparban bekövetkező gazdasági változások hatásait és a munkaerő-piaci körülményeket, valamint az érintett társaságok üzleti, pénzügyi és bérpiaci helyzetét.
3. Ezek alapján Felek megfontolásra javasolják a társaságcsoport- és munkahelyi szintű kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek, hogy 2023-ban – figyelemmel a változó gazdasági és társadalmi környezetnek a vállalkozások verseny-, jövedelemtermelő és költségviselő képességére gyakorolt várható hatására, valamint a villamosenergia-ipari munkavállalók elmúlt években elért kedvező javadalmazási helyzetére – lehetőségeikhez képest törekedjenek az egyes társaságok átlagos alapbére alatti bérrel foglalkoztatott munkavállalók esetében a reálkereseteket megtartó megállapodás megkötésére.

4. Felek azt is ajánlják a társaságcsoporth- és a munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2023. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során az egy főre jutó jóléti szociális költségmutató – villamosenergia-vételezési kedvezmény, valamint a munkáltató által törvény alapján kötelezően nyújtott juttatások költsége nélkül – számított értékét 2023-ban lehetőség szerint a munkabérrel arányosan növeljék. A társaságcsoporth-, illetve a helyi szintű megállapodásban ezen költség bérbe való konvertálásáról a szociális partnerek megállapodhatnak.
5. Felek megállapodnak, hogy az ÁBTR egyes bérosztályaiban a 2023. január 1-től alkalmazandó ágazati bérminimum értékek az 1. és 2. bérosztályban megegyeznek az országos megállapodásban rögzített mértékkel, míg a 3. bérosztályban 13%-kal, a 4. bérosztályban 10%-kal nőnek:
 1. bérosztály: 232 000 Ft/hó
 2. bérosztály: 296 400 Ft/hó
 3. bérosztály: 304 000 Ft/hó
 4. bérosztály: 355 300 Ft/hó
6. Felek vállalják, hogy a társaságcsoporth-, illetve a helyi szintű megállapodásokban rögzítésre kerül az infláció kezelésének módja.
7. Felek megállapodnak abban, hogy jelen megállapodás részét képezi a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződésnek (VKSZ), tartalma teljes terjedelmében bekerül a VKSZ 2. sz. mellékletébe és együttesen kéri a megállapodás kiterjesztését.
8. Jelen megállapodás akkor lép hatályba, ha a megállapodást kötők illetékes fórumai jóváhagyják.

Budapest, 2023. február 13.

dr. Janka Mária s. k.,
VTMSZ

dr. Szilágyi József s. k.,
EVDSZ

Rabi Ferenc s. k.,
BDSZ

2.6 SZ. MELLÉKLET

Villamosenergia-ipari Bér és Szociális Megállapodás 2024. évre

Jelen megállapodás a Villamosenergia-ipari Alágazati Párbeszéd Bizottságban folytatott szociális párbeszéd eredményeként, a Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetsége, valamint az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége, és a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: Felek) között jött létre.

Felek az alábbiakban állapodnak meg:

1. Felek arra kéri a társaságcsoporth-, és munkahelyi szintű szociális partnereket, hogy a 2024. évi bér- és szociális megállapodások megkötésére és végrehajtására vonatkozó tevékenységüket a kölcsönös tiszteleten alapuló együttműködés jellemezze.
2. Felek a gazdasági helyzetre, továbbá a munkaerő-piaci körülményekre tekintettel kiemelt fontosságúnak tartják, hogy a szociális partnerek a társaságcsoporthi és helyi szinteken is a bértárgyalások során a munkahelyek megőrzését tekintsék elsődlegesnek úgy, hogy a foglalkoztatás biztonságát és a szakmai színvonal megőrzését kiemelten kezeljék. A Felek azt ajánlják a társaságcsoporth-, és munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy tegyenek meg mindent a munkabéke fenntartása érdekében.

3. Felek azt ajánlják a társaságcsoporthoz, és munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2024. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során vegyék figyelembe a 2024-ben várható infláció mértékét; a villamosenergia-iparban bekövetkező gazdasági változások hatásait; a munkaerő-piaci körülményeket; valamint az érintett társaságok üzleti, pénzügyi és bérpiaci helyzetét.
4. Ezek alapján Felek azt ajánlják a társaságcsoporthoz és munkahelyi szintű kollektív bértárgyalásokat folytató szociális partnereknek, hogy 2024-ben – figyelemmel a változó gazdasági és társadalmi környezetnek a vállalkozások verseny-, jövedelemtermelő és költségviselő képességére gyakorolt várható hatására, valamint a villamosenergia-ipari munkavállalók javadalmazási helyzetére – törekedjenek reálkereset növekedést tartalmazó megállapodás megkötésére, különösen az elmúlt 2 évben reálkereset csökkenést elszenvedett társaságok esetében. A keresetfejlesztés során ajánlott különös figyelmet fordítani az átlagosnál kisebb alapbérű munkavállalókra, továbbá a bérstruktúrában rejlő igazságtalanságok, aszimmetriák kezelésére.
5. Felek azt is ajánlják a társaságcsoporthoz és a munkahelyi szintű szociális partnereknek, hogy a 2024. évi bér- és szociális megállapodások megkötése és végrehajtása során a – villamosenergia-vételezési kedvezmény, valamint a munkáltató által törvény alapján kötelezően nyújtott juttatások költsége nélkül számított – szociális költségmutató egy főre jutó reálértéke 2024-ben kerüljön megőrzésre. A társaságcsoporthoz, illetve a helyi szintű megállapodásban ezen költség bérbe való konvertálásáról a szociális partnerek megállapodhatnak.
6. Felek megállapodnak, hogy az ÁBTR egyes bérosztályaiban a 2024. január 1-től alkalmazandó ágazati bérminimum értéke az 1. bérosztályban megegyezik az országos megállapodásban rögzített mértékkel, míg a 2. bérosztályban 11%-kal, a 3. és 4. bérosztályban – az ágazati bérminimumok gyakorlathoz való igazítása érdekében, azaz nem a 4. pontban rögzített keresetfejlesztés által indokoltan – 15%-kal nőnek:
 1. bérosztály: 266 800 Ft/hó
 2. bérosztály: 329 000 Ft/hó
 3. bérosztály: 349 600 Ft/hó
 4. bérosztály: 408 600 Ft/hó
7. Felek vállalják, hogy a 4. és 5. pont teljesülése érdekében a társaságcsoporthoz és a helyi szintű megállapodásokban rögzítik az infláció kezelésének módját.
8. Felek megállapodnak abban, hogy jelen megállapodás részét képezi a Villamosenergia-ipari Kollektív Szerződésnek (VKSZ), tartalma teljes terjedelmében bekerül a VKSZ 2. sz. mellékletébe és együttesen kéri a megállapodás kiterjesztését.
9. Jelen megállapodás akkor lép hatályba, ha a megállapodást kötők illetékes fórumai jóváhagyják.

Budapest, 2024. január 26.

Tamáskó József Miklós s. k.,

VTMSZ
elnök

Dr. Szilágyi József s. k.,

EVDSZ
elnök

Rabi Ferenc s. k.,

BDSZ
elnök

Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság határozata csatlakozási kérelemről

Iktatószám: NGM/4015/3/2024

Tárgy: határozat csatlakozási kérelemről

HATÁROZAT

A Fővárosi Vízművek Zrt. Munkahelyi Szakszervezete (székhely: 1138 Budapest, Váci u. 182., képviselő: Kecskés Károly elnök) által a Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottsághoz történő csatlakozás céljából benyújtott kérelem kapcsán az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság megállapította, hogy a kérelmező a Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottságban való részvétel feltételeinek nem felelt meg.

Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság eljárása illetékmentes. Az eljárás során eljárási költség nem merült fel.

A határozattal szemben fellebbezésnek helye nincs, azzal szemben közigazgatási per kezdeményezhető a Fővárosi Törvényszék előtt a határozat közlésétől számított 30 napon belül. A kereseti kérelmet az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottságnál (Nemzetgazdasági Minisztérium / Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság, 1358 Budapest, Pf. 17) kell benyújtani.

Indokolás

A Fővárosi Vízművek Zrt. Munkahelyi Szakszervezete 2024. április 12. napján kérelmet nyújtott be a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszeren keresztül az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottsághoz (a továbbiakban: ÁRMB), melyben a Víziközmű Ágazati Párbeszéd Bizottság munkavállalói oldalához kívánt csatlakozni. Kérelmében a döntési jogosultság, illetve reprezentativitás megállapítását nem kérte az ÁRMB-től.

A kérelem benyújtását követően az ÁRMB a kérelmezőt az NGM/4015/2/2024 számú végzésében felhívta az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet 1. számú melléklet 1. pontja szerinti adatok elektronikus szolgáltatására a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszeren (a továbbiakban: MKIR) keresztül.

A kérelmező a végzés alapján határidőben teljesítette adatszolgáltatási kötelezettségét. Ennek keretében egyetlen munkáltatót (Fővárosi Vízművek Zrt.) jelentett be, amelynél tagsággal rendelkezett.

A fent leírtak alapján a kérelmező az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv.) 7. § (1) bekezdés a) pont aa) és ab) alpontjában rögzített részvételi feltételek egyikét sem tudta teljesíteni.

A kialakult helyzetre tekintettel az ÁPBtv. 7. § (1) bekezdés a) pont ac) alpontjában foglalt részvételi feltételt is megvizsgálta az ÁRMB a kérelmező által bejelentett, 2024. március 27. napi üzemi tanácsi választási jegyzőkönyv alapján. A jegyzőkönyvben rögzítettek szerint a kérelmező a Fővárosi Vízművek Zrt. munkáltatónál 11 fő megválasztott üzemi tanácsi taggal rendelkezett, a hozzá tartozó 7567 darab szavazattal. Az ÁPBtv. alapján a redukált szavazatok száma 687,9 volt. A munkáltató főtevékenysége szerinti ágazatban foglalkoztatottak (15 fő és afeletti foglalkoztatotti létszámmal bíró munkáltató vehető figyelembe) összlétszáma 19 688 fő volt. Mindezek alapján a redukált szavazatok aránya az ágazati létszámhoz viszonyítva 3,49%-os értéket ért el.

Az ÁPBtv. fent hivatkozott szakasza alapján a részvételhez 5%-os küszöbérték elérése szükséges, a kérelmező nem tudta teljesíteni az ÁPBtv. 7. § (1) bekezdés a) pont ac) alpontjában foglalt részvételi feltételt.

Az ÁRMB megvizsgálta a kérelmező által a kérelemhez mellékelte egyéb okiratokat is (törvényszéki kivonat, alapszabály). Az okiratok vizsgálata alapján az ÁRMB megállapította, hogy a tevékenységét már több mint két éve folytatja, teljesítve ezzel az ÁPBtv. 7. § (4) bekezdésében foglalt feltételt.

Az ÁRMB a kérelmező alapszabályában foglaltak alapján megállapította, hogy teljesült az ÁPBtv. 6. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt feltétel, a kérelmezőt az ÁPBtv. szerint érdekképviselőnek kell tekinteni.

A kérelmező a csatlakozási kérelmében az ÁPBtv. szerinti döntési jog, valamint reprezentativitás megállapítását nem kérte, így arról az ÁRMB-nek rendelkeznie nem kellett.

A fent leírt tényállásra tekintettel az ÁRMB a 2024. június 13. napján tartott testületi ülésén a rendelkező részben foglaltak szerint döntött.

Az ÁRMB hatásköre az ÁPBtv. 21. § (1) bekezdés a) pontján alapul. A jogorvoslati tájékoztató az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény 112. és 114. §-ában foglaltakon, valamint a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény 39. §-ában foglaltakon alapszik.

Budapest, 2024. június 13.

Dr. Révai Ákos Balázs s. k.,
elnök

Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság határozata csatlakozási kérelemről

Iktatószám: NGM/3701/3/2024

Tárgy: határozat csatlakozási kérelemről

HATÁROZAT

A Magyar Cement-, Beton- és Mészipari Szövetség (székhely: 1034 Budapest, Bécsi u. 120., levélcím: 1300 Budapest, Pf. 230, képviselő: Hoffmann Tamás elnök) által az Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottsághoz történő csatlakozás céljából benyújtott kérelem kapcsán az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság megállapította, hogy a kérelmező az Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban való részvétel feltételeinek nem felelt meg.

Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság eljárása illetékmentes. Az eljárás során eljárási költség nem merült fel.

A határozattal szemben fellebbezésnek helye nincs, azzal szemben közigazgatási per kezdeményezhető a Fővárosi Törvényszék előtt a határozat közlésétől számított 30 napon belül. A kereseti kérelmet az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottságnál (Nemzetgazdasági Minisztérium / Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság, 1358 Budapest, Pf. 17) kell benyújtani.

Indokolás

A Magyar Cement-, Beton- és Mészipari Szövetség 2024. április 3. napján kérelmet nyújtott be a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszeren keresztül az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottsághoz (a továbbiakban: ÁRMB), melyben az Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság munkáltatói oldalához kívánt csatlakozni. Kérelmében a döntési jogosultság, illetve reprezentativitás megállapítását nem kérte az ÁRMB-től.

A kérelem benyújtását követően az ÁRMB a kérelmezőt az NGM/3701/2/2024 számú végzésében felhívta az ágazati párbeszéd bizottságokról, valamint a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 22/2009. (IX. 30.) SZMM rendelet 1. számú melléklet 2. pontja szerinti adatok elektronikus szolgáltatására a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszeren (a továbbiakban: MKIR) keresztül.

A kérelmező a végzés alapján határidőben teljesítette adatszolgáltatási kötelezettségét. Ennek keretében 24 tagmunkáltatójának adatait rögzítette az MKIR-ben. Az ÁRMB-nek az eljárása során az adatszolgáltatás keretében rögzített tagmunkáltatók adatait elsődlegesen a már működő Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság által lefedett TEÁOR '08 szerinti tevékenységek viszonylatában kellett vizsgálnia.

Az ÁRMB ennek során megállapította, hogy az Építőipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (a továbbiakban: ÉÁPB) legutóbbi létrehozásáról rendelkező határozatában az ÁRMB megállapította, hogy az ÉÁPB a TEÁOR '08 szerinti 42 Egyéb építmény építése elnevezésű ágazatban jött létre jogszerűen. Az ÁRMB hivatkozott határozata az MKIR oldalán is elérhető, valamint véglegessé válását követően a Hivatalos Értesítő 2022. évi 49. számában is közzétételre került.

A kérelmező által teljesített adatszolgáltatás keretében megjelölt tagmunkáltatók TEÁOR '08 szerinti főtevékenységei egyetlen esetben sem estek egybe az ÉÁPB által lefedett TEÁOR '08 szerinti 42-es ágazattal, illetve az alá tartozó alágazatokkal és szakágazatokkal.

A tagmunkáltatók főtevékenységei a TEÁOR '08 szerinti 1721, 2351, 2352, 2361, 2363, 4120, 4673, 4690, 4752, 7120 és 7219-es szakágazatokba sorolhatóak, melyek a TEÁOR '08 szerinti 17, 23, 41, 46, 47, 71, 72 ágazatokhoz lennének összesíthetőek, melyek nem egyeznek a fent jelölt 42-es ágazattal és a hozzá tartozó alágazatokkal, szakágazatokkal.

Mindezek alapján a Magyar Cement-, Beton- és Mészipari Szövetség nem tudta teljesíteni az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről szóló 2009. évi LXXIV. törvény (a továbbiakban: ÁPBtv.) 7. § (1) bekezdés b) pont ba) és bb) alpontjában rögzített részvételi feltételeket.

Az ÁRMB megvizsgálta a kérelmező által a kérelemhez mellékelte egyéb okiratokat is (törvényszéki kivonat, alapszabály). Az okiratok vizsgálata alapján az ÁRMB megállapította, hogy a tevékenységét már több mint két éve folytatja, teljesítve ezzel az ÁPBtv. 7. § (4) bekezdésében foglalt feltételt.

Az ÁRMB a kérelmező alapszabályában foglaltak alapján megállapította, hogy teljesült az ÁPBtv. 6. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt feltétel, a kérelmezőt az ÁPBtv. szerint érdekképviselőnek kell tekinteni.

A kérelmező a csatlakozási kérelmében az ÁPBtv. szerinti döntési jog, valamint reprezentativitás megállapítását nem kérte, így arról az ÁRMB-nek rendelkeznie nem kellett.

A fent leírt tényállásra tekintettel az ÁRMB a 2024. június 13. napján tartott testületi ülésén a rendelkező részben foglaltak szerint döntött.

Az ÁRMB hatásköre az ÁPBtv. 21. § (1) bekezdés a) pontján alapul. A jogorvoslati tájékoztató az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény 112. és 114. §-ában foglaltakon, valamint a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény 39. §-ában foglaltakon alapszik.

Budapest, 2024. június 13.

Dr. Révai Ákos Balázs s. k.,
elnök

**A Nemzeti Adó- és Vámhivatal közleménye
a 2024. szeptember 1-je és szeptember 30-a között alkalmazható üzemanyagárakról**

A személyi jövedelemadóról szóló – többször módosított – 1995. évi CXVII. törvény 82. § (2) bekezdése arra kötelezi a Nemzeti Adó- és Vámhivatalt, hogy havonta tegye közzé a tárgyhónapban a fogyasztási norma szerinti üzemanyagköltség-elszámolással kapcsolatosan alkalmazható üzemanyagárakat.

Ólmozatlan motorbenzin:	
ESZ 95 ólmozatlan motorbenzin	617 Ft/l
Gázolaj	625 Ft/l
Keverék	668 Ft/l
LPG autógáz	352 Ft/l
CNG	762 Ft/kg

Ha a személyi jövedelemadó törvény hatálya alá tartozó magánszemély az üzemanyagköltséget a közleményben szereplő árak szerint számolja el, nem szükséges az üzemanyagról számlát beszerezni.

Nemzeti Adó- és Vámhivatal

**A Legfőbb Ügyészség közleménye
ügyészségi szolgálati igazolvány érvénytelenítéséről**

Dr. Pigniczki József Miklós címzetes fellebbviteli főügyészségi ügyész, ny. szegedi regionális nyomozó ügyészségi főügyészségi ügyész B 03872 sorozatjelű és sorszámú ügyészségi szolgálati igazolványát a Legfőbb Ügyészség Igazgatási Önálló Osztálya érvénytelenítette.

**A Legfőbb Ügyészség közleménye
ügyészségi szolgálati igazolvány érvénytelenítéséről**

Surán Kornél János Pest vármegyei főügyészségi gépjárművezető E 03190 sorozatjelű és sorszámú ügyészségi szolgálati igazolványát a Legfőbb Ügyészség Igazgatási Önálló Osztálya érvénytelenítette.

V. Hirdetmények

A KITE Zrt. hirdménye bélyegző érvénytelenítéséről

A KITE Mezőgazdasági Szolgáltató és Kereskedelmi Zártkörűen Működő Részvénytársaság (cégjegyzékszám: 09-10-000055; székhely: 4181 Nádudvar, Bem József u. 1.) ezúton közlésezi a következőket:

A KITE Zrt. 522. számú bélyegzője elveszett (KITE Zrt., 4181 Nádudvar, Bem József u. 1.; adószám: 10668586-2-09), a bélyegző használata 2024. június 11-étől érvénytelen.

A Hivatalos Értesítőt az Igazságügyi Minisztérium szerkeszti.

A szerkesztésért felelős: dr. Bíró Attila.

A szerkesztőség címe: 1051 Budapest, Nádor utca 22.

A Hivatalos Értesítő hiteles tartalma elektronikus dokumentumként a <https://www.magyarokzlony.hu> honlapon érhető el.