



*Magánéletében és munkájában sikeres,
boldog új évet kívánnak
minden kedves Olvasónknak és hozzátartozóinknak
a Pest Megyei Szervezet elnöksége és munkatársai*



Célpont

Az országos küldöttgyűlés határozataiból

2008. december 5-én rendkívüli ülést tartott az országos küldöttgyűlés. Többek között határoztak arról, hogy – az Alapszabály 206. pontja értelmében, amely azt mondja ki, hogy a következő évi tagsági díjakat a KSH által közzétett fogyasztási árindexnek megfelelően kell módosítani – 2009-ben:

1. A regisztrációs díj 2.300 Ft,
2. Tagdíjak
 - az alap tagdíj 5.600 Ft/év,
 - a tervezői névjegyzékben is szereplő tag emelt tagdíja 16.800 Ft/év,
3. Nyilvántartási díjak
 - egyéni vállalkozó 4.500 Ft/év
 - jogi személyiséggel nem rendelkező társas vállalkozás (bt., kkt., egyéb) 28.100 Ft/év
 - jogi személyiséggel rendelkező társas vállalkozás (kft., szervezet, egyéb) 39.300 Ft/év,
 - jogi személyiséggel rendelkező társas vállalkozás (rt.) 112.200 Ft/év.

Ugyanakkor arról is határozott a küldöttgyűlés, hogy a területi szervezet elnöksége *méltányosságot* gyakorolhat tagdíjtarozás esetén, ha az érintett *igazolja*, hogy tőle a tagdíjfizetés nem volt elvárható, és egyéb kötelezettségei – különösen a bejelentési kötelezettség - tekintetében mulasztás nem terheli.

A SZEMÉLY-, VAGYONVÉDELMI ÉS MAGÁNNYOMOZÓI SZAKMAI KAMARA ELNÖKÉNEK KÖZLEMÉNYE

Az SzVMSzK elnöksége örömmel konstatálja, hogy egyre több érdekvédelmi testület szerveződik a magánbiztonsági ágazatban, azonban fel kívánja hívni az érintettek figyelmét, hogy a nem kellő alapossággal előkészített és publikált vélemények és állásfoglalások a jó szándék ellenére sokszor ártanak az ágazat társadalmi megítélésének.

A november 27-i sajnálatos kaposvári események kapcsán eltérő információk kerültek nyilvánosságra a garázdaságban résztvevő személyekről, egyes sajtóorgánumok élve a gyanúperrel a bántalmazót a rendezvény biztosításáért megbízott vagyonőrnek titulálták. Ahogy a későbbiekben kiderült az egyetemi rendezvény szervezője nem adott megbízást

egyetlen vagyonvédelemi területen tevékenykedő cégnek sem a rendezvény biztosítására, így azon személy és vagyonörök szolgáltatás teljesítése céljából nem vettek részt.

Az SzvMSzK elnöksége fentiek miatt elhatárolódik minden olyan nyilatkozattól, amely a fenti sajnálatos eseményt kapcsolatba kívánja hozni a munkájukat tisztességgel és becsülettel végző vagyonörökkel. Továbbá felhív arra, hogy a nem megfelelő információk birtokában tett nyilatkozatok ártanak a szakma társadalmi megítélésének.

Budapest, 2008. december 9.

Paragrafus

Lopni nem szabad, mégis van, aki lop. Igaz, ha megfogják, felelnie kell a tettéért. Csak azt akarjuk ezzel mondani, hogy az élet különböző területeit szabályozzák a jogszabályok, ezeket azonban nem mindenki tartja be. A visszatartó erő többek között az jelentheti, ha az észlelt jogsértést megfelelő helyen be is jelentik, hiszen csak ekkor válik ismertté az intézkedésre jogosult hatóságok előtt, hogy adott vállalkozásnál vélhetően megszegték a törvényt, s csak az eset kivizsgálása után lehet fellépni a vétkesek ellen.

Mindenki tudja, hogy a vagyonvédelmi szakmában sokszor szabálytalanul foglalkoztatnak embereket, aminek a kárvallottja „a sor végén álló” személy- és vagyonör (a biztonságtechnikai szakemberekkel, magánnyomozókkal némileg más a helyzet ebben a vonatkozásban, ezért itt a kamarai tagság többségét egyébként is kitevő vagyonörökre koncentrálunk). A jogszabályok megfelelően rendezik – esetünkben is – a munkaviszonnyal összefüggő kérdéseket, csupán be kell(ene) azokat tartani. Sokan fölteszik a kérdést, mit tesz az ellen a kamara, hogy nem kapom meg a béremet, nincs szabadnapom stb. Nézzük csak. Az események „négy szemközt”, a munkáltató és a munkavállaló között zajlanak, s többnyire a vagyonör is beleegyezik, hogy például szerződés nélkül foglalkoztassák (még talán kedvezőbbnek is tartja ezt), és csak akkor kezd háborogni, amikor nem kapja meg a fizetését vagy egyik napról a másikra – hiszen ha nincs szerződés, a

felmondás szabályai sem érvényesülnek – elküldik. Persze a kamarának is törekednie kell arra, hogy például nagyobb ellenőrzési lehetősége legyen a szakma eseményei felett s így hatékonyabban fel tudja tárni a visszaéléseket. Minden egyes vállalkozást, minden egyes munkahelyet, minden egyes dolgozó helyzetét azonban még ebben az esetben sem lenne képes naprakészen megismerni. Intézkedni csak olyan konkrét esetekben lehet, amikről egyáltalán tudomást szerzünk, s ilyenkor is csupán a jogszabályok által biztosított keretek között.

*Ezért indítjuk tájékoztató sorozatunkat, hogy mindenki tisztában legyen a **törvényi** előírásokkal. S aki ettől eltérő gyakorlatot tapasztal, jelezze azt, hogy az adott konkrét esetben fel lehessen lépni ellene. Minél többen s minél több esetet tárnak fel, annál nagyobb az esélye, hogy lassan letisztul ez a szakma. Ne feledjük, intézkedni – persze azt is olyan módon, amit a jogszabályok lehetővé tesznek – csak abban az ügyben lehet, amiről tudomásunk van. **Általában** megvannak a szabályok, kezelni az ezektől eltérő **egyedi** eseteket kell.*

*Tájékoztatónkban a többször módosított 1992. évi XXII. törvény – a Munka Törvénykönyve – és a kapcsolódó jogszabályok rendelkezéseit ismertetjük. (Ebből következik, hogy az alábbiak az **alkalmazottakra** vonatkoznak, az egyéni vállalkozókra eltérő szabályok érvényesek.) A leírtak a **jelenleg hatályos** rendelkezéseket ismertetik.*

A munkaszerződés

A rendezett munkaviszony alapvető feltétele annak, hogy fizetésünket megkapjuk, elmehecssünk szabadságra, hogy munkával töltött éveink alapján jogosultak legyünk a nyugdíjra, hogy egyik napról a másikra, mindenféle indokolás nélkül, ne bocsáthassanak el. A vagyonvédelemben mégis sokan dolgoznak úgy – nem saját elhatározásukból, hanem a munkáltató szabálytalan eljárása miatt -, hogy nem rendelkeznek munkaszerződéssel (a közkeletűvé vált megnevezés szerint *feketemunkások*), amiből előbb-utóbb súlyos hátrányaik származhatnak. Természetesen nincs olyan hatóság, szervezet, amely minden munkavállalásnál ott lehetne s ellenőrizhetné annak szabályosságát. Erre mindenkinek magának kell odafigyelnie, ezért is foglaljuk össze az ezzel kapcsolatos tudnivalókat.

Érdemes mindjárt az állásra jelentkezésnél felfigyelni arra, ha azt mondják a jelentkezőnek, hogy három hónap próbaidőt kell letöltenie, s majd utána kötnék vele szerződést. Vagy hogy meg fogják kötni a szerződést, csak most az aláírásra illetékes nem érhető el, majd szólnak, amikor esedékes lesz. Esetleg alá is íratnak vele valamilyen szerződést, de nem kap belőle példányt, mondván, hogy még a főnökkel is alá kell íratni stb. Az ilyen esetek felkelthetik a gyanakvásunkat, hogy a munkaviszonyunk nem lesz rendezett.

Közismert, hogy a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amit **írásba kell foglalni**. Ez akár az **egynapos** munkavégzésre is vonatkozik, s próbaidő kikötése esetén sem lehet ettől eltekinteni. Ha a munkaviszony létesítése – mint esetünkben is – hatósági engedélyhez kötött, a munkaszerződés csak ennek megléte esetén köthető meg (tehát csak azzal, aki rendőrhatósági – pl. vagyonőri - és kamarai tagsági igazolvánnyal rendelkezik).

A munkaszerződés megkötése rendkívül fontos a dolgozó szempontjából (is). Ez az alapja az esetleg vitás munkajogi kérdések rendezésének. A szerződés – és ehhez kapcsolódva a társadalombiztosítási bejelentés – *hiányában* a munkavállaló nem lesz jogosult táppénzre, erre az időszakra nem szerez nyugdíjjogosultságot, s ha netán nem kap fizetést, nehezebb bizonyítania a bíróság előtt, hogy valójában dolgozott, de semmi sem védi az ellen sem, hogy egyik óráról a másikra mindenféle indokolás nélkül elküldjék. Oda kell figyelni azonban arra is, hogy önmagában a szerződés megkötése sem elegendő. A munkáltatónak – legkésőbb a dolgozó munkába állásának napján – *be kell jelentenie* a munkaviszony létrejöttét (természetesen próbaidő kikötése esetén is). Ez egyfelől azzal jár, hogy a dolgozónak személyi jövedelemadót és társadalombiztosítási járulékot kell fizetnie, amit a munkáltató a fizetésből közvetlenül átutal az illetékes hatóságoknak, másfelől azonban ez a biztosítéka az egészségügyi és nyugdíjellátásnak. Ha valakinek kétsége támad, hogy munkaadója valóban bejelentette-e, legegyszerűbben az interneten, az Ügyfélkapun keresztül (www.magyarorszag.hu/ugyfelkapu) ellenőrizheti ennek megtörténtét.

A szerződés elkészítéséről a munkáltató köteles gondoskodni. A munkaszerződés egy példányát – a munkáltató által is aláírva, lebélyegezve – legkésőbb a munkábaállás napján a dolgozónak meg kell kapnia. Azt már talán kevesebben tudják, hogy az írásos szerződés elmaradása esetén a szerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába lépést követő 30 napon belül. Másképpen ez azt jelenti, hogy ha a munkáltató – kötelességét megszegve – *nem készít írásos munkaszerződést, akkor is olyan kötelezettségek terhelik (például munkabért*

kell fizetni, szabadságot kell kiadni), mintha szabályosan járt volna el, s ha a foglalkoztatás bizonyítható, nem hivatkozhat arra, hogy nem volt munkaszerződés.

Ennek ellenére nem mindegy, hogy rendelkezünk-e érvényes, írásba foglalt munkaszerződéssel. Részint az esetleges munkaügyi vitákat is egyszerűbb ennek birtokában lefolytatni, részint a szerződésben fontos adatokat kell rögzíteni. Ez az okmány tartalmazza ugyanis, hogy mit köteles teljesíteni a munkáltató illetve a munkavállaló a másik féllel szemben (például meghatározott időpontig ki kell fizetni a munkabért).

A munkaszerződésben **kötelezően** rögzíteni kell az alábbiakat:

a) *A személyi alaplér.* Ezt – a vagyonvédelemben, mivel itt teljesítménybér nem állapítható meg – időbérként (órabér, napibér vagy havibér, esetünkben jellemzően órabér, amit majd a teljesített óraszámától függően számolnak el) kell meghatározni. Ennek összege teljes munkaidős foglalkoztatás esetén – napi 8 órai munkát alapul véve – a garantált bérminimumnál (lásd a Pest-Őr 2007. decemberi számában) kevesebb nem lehet. Egyúttal rögzíteni kell, hogy milyen időtartamú munkavégzéshez kötődik a munkabér megfizetése. A teljes munkaidő napi 8, heti 40 óra, de a felek megállapodása alapján legfeljebb napi 12 óra is lehet. Fontos azonban, hogy a garantált bérminimumot 8 órás munkaidőre vetítve kell számítani.

b) *A munkakör,* azaz milyen beosztásban (személy- és vagyonőr, csoportvezető stb.) foglalkoztatják a dolgozót. (A munkaköri feladatokról tájékoztatni kell a munkavállalót.)

c) *A munkavégzés helye.* Amennyiben nem egy meghatározott helyen lesz foglalkoztatva, mint ezen a területen általában, változó munkahely is megjelölhető.

d) *A felek megnevezése, adatai.* Nagyon lényeges pontja ez is a szerződésnek. Előfordul, hogy a dolgozó

jelentkezik egy cégnél, amelyik felvételt hirdet, de „továbbadják” valamelyik – néha nem is egy – alvállalkozójuknak, s a vagyonőr a végén már azt sem tudja, ki foglalkoztatja, kitől kapja a fizetését. Fontos tehát tudni, hogy a munkavállaló *azzal a vállalkozással áll jogviszonyban* – és az felel a jogszerű foglalkoztatásért -, *amellyel szerződést kötött.*

Megjegyezzük, hogy a fentiek nem vonatkoznak az alkalmi munkavállalói könyvvvel foglalkoztatottakra, azzal azonban folyamatosan végzett munka nem is vállalható.

Amennyiben *próbaidőt* kötnek ki – ennek tartama általában 30 nap, de a felek legfeljebb 3 hónapban is megállapodhatnak, ám ennél hosszabb nem lehet -, azt is a munkaszerződésbe kell foglalni. Nem fogadható tehát el a munkáltatónak az az érvelése, hogy majd a próbaidő letelte után kötnek szerződést, és hamis az az állítás, hogy nem köthető munkaszerződés a próbaidőre. (A határozott időtartamú szerződés, amikor egy meghatározott feladat teljesítésére, vagy valakinek az átmeneti helyettesítésére veszik fel a dolgozót, nem ebbe a körbe tartozik.) A próbaidő leteltével mind a munkavállaló, mind – indokolt esetben – a munkáltató felmondhatja a szerződést, ellenkező esetben az határozatlan idejűvé válik.

Viszonylag új rendelkezés írja elő a munkáltató *tájékoztatási kötelezettségét.* A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg tájékoztatni kell a dolgozót az irányadó munkarendről (műszakbeosztás, munkaszüneti napokon végzett munka stb.), a munkabér egyéb elemeiről (milyen esetben s milyen mértékű díj jár a személyi alapléren felül), a bérfizetés napjáról (erre később még visszatérünk), a munkabárlépés napjáról, a rendes szabadság értékének számítási módjáról és kiadásának szabályairól (nyilvánvalóan jogsértő az a munkáltatói vélemény, hogy „ebben a szakmában nincs szabadság”), a felmondási idő megállapításának a szabályairól (jogszerűtlen valakit egyik

napról a másikra elküldeni, kivéve a szerződésben is rögzített azonnali felmondási ok bekövetkezését). A tájékoztatást a munkáltató a szerződés megkötésétől számított 30 napon belül *írásban* is köteles átadni a munkavállaló számára. Ebből tehát pontosan meg lehet állapítani, hogy adott teljesítésért milyen ellenszolgáltatás jár.

Mindez lényeges, mert garanciát is jelent a dolgozó számára. A *munkáltató köteles* a munkavállalót a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb vonatkozó jogszabályok szerint foglalkoztatni (ebben benne van mind a *foglalkoztatási kötelezettség*, tehát a munkáltató köteles a szerződés szerinti óraszámban munkát biztosítani, mind a *megállapodás szerint* történő foglalkoztatás, azaz olyan feltételekkel kell foglalkoztatni, ahogyan a szerződésben megállapodtak), továbbá köteles a munkaviszonyra vonatkozó szabályokban, illetve a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően *munkabért fizetni*.

A szerződés a két fél kölcsönös egyetértése – megegyezése - alapján jön

létre. Azzal együtt tehát, hogy tartalmaznia kell a felsorolt elemeket, azok tartalma általános érvennyel nem határozható meg (a szerződés szabadsága azt jelenti, hogy a szerződő felek bármiben megállapodhatnak, ami nem ütközik jogszabályba és amiben kölcsönösen egyetértenek). Megegyezhetnek például úgy, hogy napi 8 óra lesz a dolgozó munkaideje, de választhatják az időkeretes foglalkoztatást is, amikor pl. két hónap alatt kell teljesíteni meghatározott óraszámot, de nem egyenletes időbeosztásban. Ugyanígy eltérő lehet az órabér összege, a munkáltató által esetleg biztosított juttatások, a formaruha kihordási ideje vagy megváltása stb. Fontos ezért, hogy a munkavállaló figyelmesen elolvassa, mit ír alá (és azzal egyet is értsen), mert vitás esetekben a szerződésben leírtak számítanak mérvadónak.

(Következő számunkban - a munkabér kifizetésének kérdéseivel - folytatjuk az ismertetést.)

Figyelő

Az Alkotmánybíróság döntései

A vagyonvédelemben dolgozókkal szemben az átlagosnál szigorúbb erkölcsi követelményeket támaszt a hatályos jogszabály. Tudjuk, hogy akit a bíróság valamilyen jogsértés elkövetése miatt elmarasztalt, egy bizonyos – törvényben meghatározott, és az elkövetett cselekmény súlyával is arányos – idő eltelte után ismét büntetlen előéletűnek számít. A rendőrség által vezetett bünyügyi nyilvántartásban azonban ennél hosszabb ideig számontartják az adatait. A jelenlegi szabályozás szerint pedig nem kaphat

személy- és vagyonőri igazolványt az, aki bizonyos – a vagyonvédelmi törvényben meghatározott - bűncselekmények elkövetése miatt a bünyügyi nyilvántartásban szerepel, hiába kapja meg egyébként a „tisztá” erkölcsi bizonyítványt. A biztonságvédelemben doilgozni kívánóknak ez a hátrányos megkülönböztetése – amit az alkotmánybírósághoz benyújtott több indítvány kifogásolt – a jövő évtől várhatóan megszűnik.

144/2008. AB sz. határozatában az Alkotmánybíróság – többek között – a vagyonvédelemben dolgozókat érintő döntéseket hozott, összhangban egy korábbi állásfoglalásával. 2009. június 30. napjától *megsemmisíti* a 2005. évi CXXXIII. törvény 6. § (3) bekezdését, ezért ezt az időpontot követően a rendőrhatalósági igazolvány kiadása iránti

kérelem elbírálásánál már nem vehetők majd figyelembe a bűnügyi nyilvántartás adatai (de a büntetlen előélet természetesen változatlanul követelmény marad).

Olyan indítvány is érkezett az Alkotmánybírósághoz, hogy a testület mondja ki a *kötelező kamarai tagságra* és a *rendőrhatalmági igazolványok ötévenkénti cseréjére* vonatkozó rendelkezések alkotmányellenességét. Az AB ezt az indítványt *elutasította*.

Tudnivalók az év elején

Valljuk be, olykor hajlamosak vagyunk a „nagyvonalúságra”, s a hivatalos értesítéseket, figyelmeztetéseket nem vesszük nagyon komolyan. Csakhogy a „hivatalt” a száraz jogszabályok, előírások működtetik, s ha valaki nem ezek figyelembevételével cselekszik, kellemetlen helyzetbe kerülhet. Mint minden év kezdetén, most is sorra kerül a kamarai tagság érvényesítése. Szeretnénk, ha szervezetünk tagjainak nem kellene váratlan nehézségekkel szembesülniük, ezért röviden összefoglaljuk a legfontosabb tudnivalókat.

A tagsági igazolvány érvényesítése

A korábbiakban évente új, egy évig érvényes igazolványt kaptak a kamarai tagok. Az elmúlt évben bevezetett új típusú, kedvezményes vásárlásra is jogosító igazolványokat azonban nem cseréljük. Felhívjuk ezért a figyelmet, hogy **igazolványát mindenki tartsa meg**. A tagsági díj befizetése után tagjaink a következő évre **érvényesítő matricát** fognak kapni, ezt kell felragasztaniuk igazolványukra. Kérjük, a tagdíj befizetése után érkező kamarai levél borítékját gondosan nézzék meg, mert abban lesz a matrica, amit kis mérete miatt egyébként esetleg nem vennének észre.

A kamarai tagsági díj *egy naptári évre* szól, ám hogy a tagdíjbefizetéshez, postázáshoz szükséges idő alatt is jogszerűen dolgozhasson az igazolvány tulajdonosa, a meglévő érvényesítéssel a következő év április 30-ig használható. Ez azonban *nem fizetési határidőt jelent*, a tagdíjfizetési kötelezettséget **15 napon belül** kell teljesíteni. Érdemes ezt megjegyezni, mivel ennek elmaradása esetén *fizetési felszólítást* küld a kamara, s ha ez is eredménytelen (és addigra körülbelül ott is vagyunk április

végén), a tagot **törölni kell** a nyilvántartásból, ami viszont a **rendőrhatalmági igazolvány visszavonásával jár**. A törvény kategórikusan rendelkezik ezt illetően, a rendőrségnek nincs mérlegelési lehetősége. Ilyenkor tehát már nincs mód a mulasztás jóvátételére, csak az a megoldás, hogy **új rendőrhatalmági igazolványt kell kiváltani és – a regisztrációs díjat, valamint az évi kamarai tagdíjat megfizetve – kérni az újrafelvételt a kamarába**. Természetesen ez nemcsak többletköltséget jelent, hanem az állás elvesztésével is jár – hiszen az igazolvány visszavonása és az új igazolvány kiváltása közötti időben nem végezhető a biztonságvédelmi tevékenység -, *érdemes tehát az előírásokat mindenkinek, saját érdekében, gondosan betartania*.

A pillanatnyilag megoldhatatlan helyzetek kezelése érdekében határozott úgy az országos küldöttgyűlés, hogy **indokolt és igazolt esetekben** (ha például valaki a tagdíjbefizetés idején kórházban fekvő beteg) a területi szervezet elnöksége méltányosságot gyakorolhat a fizetést elmulasztók ügyében, s **elengedheti** a tagdíj vagy a késedelmi kamat megfizetését.

A tagsági viszony szüneteltetése

Tagjaink ismerik azt a lehetőséget, hogy aki átmenetileg – bármilyen okból – nem végez biztonságvédelmi tevékenységet, kérheti tagsági viszonyának szüneteltetését. Ennek is megvannak azonban a szabályai, amiket fontos ismerni és betartani.

A szüneteltetést írásban kell kérni, kezdőnapja a kamarához való beérkezés napja lehet, tehát visszamenőleg nem kérhető. Ha valaki más megyében dolgozik, mint ahol az állandó lakóhelye

van, az ottani ügyfélszolgálaton személyesen is beadhatja kérelmét, s ez esetben erről igazolást kap - ekkor ez számít kezdőnapnak -, és kérelmét érdemi ügyintézésre továbbítják a kamarai igazolványt kiállító területi szervezethez. A főszabályokat természetesen ilyenkor is be kell tartani. Nézzük tehát, mire kell fokozottan ügyelnünk.

Szüneteltetés ugyan bármikor kérhető, de a tagsági díj megfizetése alól csak az mentesül, aki legkésőbb **március 15-ig** benyújtja a kérelmét. Az ezt követően beérkezett kérelem már nem mentesít a díjfizetés alól, érdemes tehát idejében intézkedni, ha tudjuk, hogy a következő időben nem fogunk a szakmában dolgozni. Ám arról sem szabad megfeledkezni, hogy *a kérelem csak akkor teljesíthető*, ha - a vagyonvédelmi törvény előírása szerint - **csatolják hozzá a**

rendőrség határozatának fénymásolatát arról, hogy a kérelmező (valamennyi) szakmai igazolványát leadta a szüneteltetés idejére. A tagdíjfizetés határidejének lejártá előtt beadott kérelem esetén ezer Ft különjárási díjat kell fizetni. (Aki már megfizette a tagsági díjat, de egy későbbi időpontban szüneteltelést kér, annak ezért nem kell fizetnie.) A szüneteltetés leghosszabb időtartama két év lehet, ekkor azonban – újabb kérelem benyújtásával – azt meg lehet hosszabbítani. A határidő lejártá előtt a kamara értesíti a tagsági viszonyát szüneteltető tagot. Fontos, hogy ekkor vagy hosszabbítást kérjen az érintett, vagy aktiválja kamarai tagságát, mert ennek elmaradása esetén – mivel tagsági viszonya rendezetlenné válik – **törlik** a nyilvántartásból, s ekkor a rendőrség a szakmai igazolványát **visszavonja**.

Szakképzés kamarai szervezésben

Előző számunkban hírt adtunk arról, hogy az uniós normákhoz igazított Országos Képzési Jegyzék a biztonságvédelmi szakma új struktúráját alakította ki, ami a szakmai oktatás újjászervezését is maga után vonja.

-Az oktatás szakmai színvonalának garantálása érdekében saját kamarai képző intézményt hozott létre a Pest Megyei Szervezet, Vezér-Őr Kft. néven – mondja *Birtalan Géza*, a szervezet elnöke. – A nemzetközi gyakorlatnak is megfelelő szemléletet egyébként a megrendelőpiac is szorgalmazta, hiszen egyre bonyolultabb biztonsági problémákkal kell szembenéznünk, amelyek megoldásához különleges hozzáértés szükséges. A vagyonvédelmi ágazat számára korábban tömegesen levizsgáztatott szakemberek tudása mára elévülni látszik. Aki a piacon talpon akar maradni, annak előbb-utóbb újra az „iskolapadba” kell ülnie, vagy oda kell ültetnie a munkatársait.

Birtalan Géza utalt arra, hogy az új szemlélet már megjelent a gyakorlatban is. Az MLSz az első osztályú labdarúgó mérkőzéseken már csak olyan

rendezvénybiztosítók részvételét engedélyezi, akik elvégezték a kamara által szervezett speciális tanfolyamot. – Ez a gyakorlat – mondja az elnök – a biztonságvédelmi szakma más részterületein is meghonosodóban van. A korábbi, egységes személy- és vagyonőr szakma differenciáltabbá vált. Szerezhet valaki (korszerűbb képzés keretében) csak testőri, vagy csak vagyonőri képesítést, s aki mindkettőnek a birtokában van, az új megnevezés szerint biztonsági őr lesz. Számos területen azonban további speciális ismeretek kellenek a feladat hozzáértő ellátásához. Így a biztonsági őr szakmára ráépül a bankőr, a fegyveres biztonsági őr, a pénzszállító, a rendezvénybiztosító és a többi szűkebb szakterület, amelyek sajátos feladataira külön fel kell készíteni az embereket. Jóllehet az eddig megszerzett szakképesítés továbbra is érvényes, egyre inkább igénylik a megrendelők, hogy az egyes szakterületek sajátos feladataira speciálisan kiképzett biztonsági őrök vigyázzák személyüket, értékeiket.

-A szakma utánpótlása pedig – folytatja Birtalan Géza – értelemszerűen

már csak az új rendszerű oktatás keretében szerezheti meg a szakképesítést. Éppen ennek biztosítása érdekében hoztuk létre a Pest Megyei Szervezet szakképző intézményét, a Vezér-Őr Kft-t, amely Budapesten, korszerűen felszerelt tantermekkel és széleskörű programmal – amibe belefér például a nyelvtanulás is – várja a hallgatókat. Intézményünkben szakmailag hiteles oktatógárda készíti fel a

jövő szakembereit. Célunk az, hogy minden hallgatónk – legyen akár fiatal, akár idősebb korban pályát módosító – valódi szakmai hozzáértést szerezzen tanfolyamainkon. A képzések órarendjét úgy alakítjuk ki, hogy igazodjon a felnőtt emberek szokásos elfoglaltságához. Arra is felkészültünk, hogy egyedi képzési igényeket is kielégítsünk.

Vezér-Őr Kft. Felnőttképző Intézet

1061 Budapest, Vasvári Pál u. 6.

vezer-or@t-online.hu

tel., fax 1/322-1257, 30/343-3915

Nyilvántartási szám: 00825-2008

Kurzusok

Cím	Óraszám	Ft/fő
<i>A biztonsági szakma időszerű kérdései</i>		
-Merre tart a biztonsági szakma?	10	5.000
-Ügyviteli ismeretek	30	15.000
-Vállalkozási ismeretek – EU	10	5.000
-Az euro-átállás	5	2.500
-Pályázati források bevonása	30	15.000
-Biztonságtechnikai újdonságok	5	2.500
-Biztonság szervezés a piaci kockázatkezelés szolgálatában	10	20.000
<i>Biztonságvédelmi szakképzés</i>		
-Biztonsági ór	320	69.000
-Testőr	100	30.000
-Vagyonőr	100	30.000
-Bankőr	100	30.000
-Fegyveres biztonsági ór	100	30.000
-Pénzszállító	100	30.000
-Rendezvénybiztosító	100	30.000
-Sportrendezvények biztosításának specifikumai	10	5.000
-Biztonság szervező I.	600	160.000
-Biztonság szervező II.	300	75.000
<i>Egyéb képzések</i>		
-Közterület-felügyelő	360	100.800
-Parkolóőr	80	24.000
-Német, angol nyelvtanfolyam		
A1 – minimum szint	60	40.000
A2 – alapszint	120	50.000
B1 – küszöbszint (alapfok)	180	60.000
B2 – középszint (középfok)	360	120.000
C1 – haladó szint (felsőfok)	600	250.000
Biztonság szakmai B2 (középszint)	40	40.000
-Kommunikáció a nyilvánosság színterein	30	30.000
-ECDL (START) – informatikai írástudás		

Pest-Őr. Az SzVMSzK Pest Megyei Szervezetének tájékoztató kiadványa. 2009. január. Kiadja az SzVMSzK Pest Megyei Szervezetének elnöksége. Felelős kiadó: Birtalan Géza elnök. Felelős szerkesztő: Galántai Béla (e-mail: galantai@szvmszk.hu). A szerkesztőség címe: 1044 Budapest, Nyárfa u. 45. Tel.: 468-34-10. Fax: 468-34-11. Készült 16.000 példányban a Tiszaparti Nyomda Kft. gondozásában.