

A Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karának Teljesítményértékelési Szabályzata

Preambulum

A Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kara (továbbiakban: GTK, Kar) a Teljesítményértékelési Szabályzatát (továbbiakban: TÉR, Szabályzat) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.), a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (továbbiakban: Nftv.), valamint a Debreceni Egyetem szabályzatainak rendelkezéseivel összhangban, az alábbiak szerint határozza meg:

1. §

A szabályzat célja

(1) A Szabályzat Preambulumában meghatározottakon túl a Debreceni Egyetem (továbbiakban: Egyetem) működésének modellváltásából származó kötelezettségeknek, az egyetemi és kari minőségbiztosítási és -irányítási rendszereknek, valamint a Debreceni Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata 10. sz. mellékletében (A Debreceni Egyetem szabályzata az egyes munkakörök betöltésével kapcsolatos szabályokról, a pályáztatás rendjéről és egyéb foglalkoztatási szabályokról) foglaltaknak való megfelelés érdekében a Kar a jelen Teljesítményértékelési szabályzatot alkotja.

(2) A teljesítményértékelési rendszer a munkáltató részére segítséget nyújt, hogy mérlegelési jogkörébe tartozó esetekben – különösen a továbbképzési, előléptetési, bérfeljesztési, teljesítménybérezési, jutalmazási és utánpótlási kérdések tekintetében – átfogó kép álljon rendelkezésére döntéseinek kialakítását megelőzően.

(3) A teljesítményértékelési rendszer adja alapját a szabályzat személyi hatálya alá tartozó munkavállalók teljesítményalapú bérelemeinek meghatározásának.

(4) A Szabályzat meghatározza a személyi hatálya alá tartozók teljesítményének differenciált értékelési struktúráját annak érdekében, hogy javítsa, fejlessze munkavállalóinak teljesítményét, visszacsatolást nyújtson a munkavállaló munkájának minőségéről, lehetőséget biztosítson a rejtett képességek felismerésére és egyben elvárásokat támasszon a Kar munkavállalóival szemben, dokumentálva az alkalmazási feltételeknek történő folyamatos megfelelést is.

2. §

A szabályzat személyi hatálya

(1) Jelen Szabályzat személyi hatálya a Gazdaságtudományi Kar minden oktatói, kutatói, nyelvtanári és tanári munkakörben foglalkoztatott munkavállalójára kiterjed. A heti 40 óránál rövidebb munkaidőben foglalkoztatottak esetében azzal az eltéréssel, hogy értékelésüknél a kritériumokat és teljesítményértékeket a munkaszerződésükben meghatározott heti munkaidejük 40 órához történő arányosításával szükséges figyelembe venni. Az év közben belépők, illetve tartósan távollévők esetében az arányosítás a távolléttel nem érintett naptári napok alapján történik, 365 naphoz viszonyítva. A szabályzat szempontjából nem tekinthető tartós távollétnek a fizetett szabadság és a külföldi kiküldetésben töltött idő, illetve, amikor a távollét a Debreceni Egyetem etikai, fegyelmi normáinak olyan áthágásából adódik, amely a munkáltató jogos érdekeit sérti.

3. §

A szabályzat tárgyi hatálya

- (1) Jelen Szabályzatot kell alkalmazni az oktatási szervezeti egység vezető – akadályoztatása esetén a Dékán – értékelő által a munkavállaló teljesítményértékelése során az évente, rendszeresen, az adott év november 30. napjára, mint fordulónapra elvégzett értékelés alkalmával.
- (2) Az oktatási szervezeti egység vezetője az értékeléseket minden év december 5. napjáig, amennyiben az nem munkanap, az azt követő első munkanap végéig eljuttatja a Dékáni Hivatalba.

4. §

A munkavállaló teljesítményértékelésének szabályai

- (1) A munkavállaló teljesítményértékelése a jelen szabályzat 1. számú mellékletében foglalt táblázatnak a munkavállaló általi kitöltésével és dokumentálásával történik. Erre minden naptári év november 30-ig sor kerül. Amennyiben november 30. nem munkanap, a határidő a november 30. napját követő első munkanap vége.
- (2) A munkavállaló a kitöltést követően mind elektronikusan, mind nyomtatásban haladéktalanul eljuttatja az értékelést az oktatási szervezeti egység vezetőjének.
- (3) A TÉR kitöltésével kapcsolatos tanácsadó tevékenységet az oktatási szervezeti egység vezetője, valamint a Kar TÉR-bizottságainak tagjai látják el.
- (4) A kitöltött mellékletet az oktatási szervezeti egység vezetője igazolja, véglegesíti, melynek eredményéről a leadási határidőt követő egy hónapon belül tájékoztatja a munkavállalót.
- (5) Amennyiben a munkavállaló vitatja az értékelés eredményét, haladéktalanul kezdeményeznie kell az értékelésnek a Kar Dékánjával történő megvitatását. Az egyeztetés figyelembe vételével az értékelés eredményének megállapítása a Dékán hatásköre.

5. §

A TÉR fejlesztése, módosítása

- (1) A TÉR folyamatos fejlesztése, gondozása és a mindenkor követeleményekhez, körülményekhez történő igazítása a TÉR Bizottság feladata.
- (2) Minden munkavállalónak joga van a TÉR-rel kapcsolatos javaslatait minden naptári év január 31-ig eljuttatni az intézetigazgatójához, aki a javaslatokat intézeti szinten összesítve azokat adott év február 10. napjáig továbbítja a Kar Dékánjának
- (3) Amennyiben a szükséges a TÉR Bizottság javaslatot tesz a Szabályzat módosítására.
- (4) A TÉR részét képező 1. számú melléklet, amennyiben ettől eltérő módon magasabb szintű jogszabály, rendelet, utasítás nem rendelkezik, legkorábban a következő naptári évet érintően módosítható, legkésőbb minden év április 15-ig. A módosításról a Dékán elektronikus formában, hivatali e-mail címén értesíti a Szabályzat személyi hatálya alá tartozókat.

6.§

A teljesítményértékeléssel kapcsolatos részletszabályok, értelmező rendelkezések

- (1) Az 1. számú mellékletet minden év tekintetében az adott naptári évre vonatkozóan kell kitölteni.
- (2) A november 30-ig még nem tervezhető, illetve igazolható értékelési elemeket a következő év értékelésébe kell felvezetni, ezeket ott szövegesen röviden magyarázni szükséges.
- (3) A nyelvtanári, tanári feladatokat, vagy azokat is ellátó, de oktatói beosztásban foglalkoztatott munkavállalókat az oktatói munkakörükhöz tartozó szabályok alapján kell értékelni.
- (4) Az óraterhelésbe nem számító, külön fizetett levelező/angol nyelvű képzés többlet teljesítménye a külön óradíjban elszámoltnak tekintendő. Többletteljesítménynek nem értékelhető, csupán annak elvállalása.
- (5) Az intézmény által elnyert projektekben való részvétel a teljesítménybe beszámít, de annak anyagilag elismert többlettevékenysége újabb többletmunkadíjjal nem díjazható.
- (6) Vezetői tevékenység esetén a vezetői szinttől függően az egyéb elvárások csökkenthetők.
- (7) A teljesítményalapú bérezés minimumkövetelményei:

- a) A DE SZMSZ 10. mellékletének kari rendelkezéseiben az adott munkakörre előírt minimális, az óraterhelésbe beszámítható kontaktóraszámok teljesítése két, különleges méltánylást igénylő helyzetekben négy félév átlagában, amely naptári évenként számolandó.
- b) Öt év átlagában évente legalább egy, a Debreceni Egyetem iDEa Tudóstérben rögzített tudományos közlemény (a többszerzős közlemények is teljes értékben vehetők figyelembe), ezek közül egy helyettesíthető az oktatási művek csoportjába tartozó közleménnyel.
- c) Az egyéb tevékenységek között legalább évi 1 pont megszerzése, ennek hiányában az oktatási szervezeti egység vezetője, vagy a Kar dékánja által elismert többletteljesítmény.
- d) Az a-c) feltételeknek együttesen nem megfelelő munkavállaló nem részesülhet teljesítményalapú bérezésben. A d) ponttól érvényesen, méltánylást érdemlő ok esetén, Dékáni döntéssel lehet eltérni. A Dékán a döntésről tájékoztatja az oktatási szervezeti egység vezetőjét.
- e) A teljesítményalapú bérezés megállapítása a Dékán és a munkahelyi vezetői egyeztetett döntése alapján történik, minden következő naptári évre a költségvetési kereteket figyelembe véve.

A TÉR pontozási táblázata az egyetemi oktató által végezhető tevékenységek széles körét felölelve és azokat értékelve, önértékelésként mutatja be az egyes oktatók teljesítményeit elvi 100 pontos rendszerben értékelve. Az elvárt pontszám tanársegédek esetében 60 pont, adjunktusok, főiskolai docensek, mestertanárok és nyelvtanárok esetében 80 pont, docensek, főiskolai tanárok esetében 90 pont, egyetemi tanárok esetében 100 pont.

A munkahelyi vezető a TÉR önértékelési rendszerében bemutatott teljesítmények szintje és egyéb vezetői értékelési szempontok alapján tesz javaslatot a dékán felé a következő naptári évben az adott munkavállalóra érvényes, havonta juttatandó teljesítménybérekre az alábbi kategóriák szerint:

- nincs teljesítménybér ;
- alap 1 teljesítménybér;
- alap 2 teljesítménybér;
- elvárt teljesítménybér;
- emelt 1 teljesítménybér;
- emelt 2 teljesítménybér.

Az oktatói kategóriánkénti összesített teljesítményindex fogalmának meghatározása a következő: az oktatói kategóriánként összesített tényleges elért pontszám és az összesített elvárt pontszám hányadosának százszorosa. A számítás során oktatói kategóriánként a két

szélső érték nem kerül figyelembevételre sem a tényleges elért, sem az elvárt pontszám kalkulációjában.

Nem adható teljesítménybér a vezetői kiegészítő értékeléssel sem, ha az az elért tényleges pontszám nem éri el az oktatói kategóriában elvárt pontszám 70%-át.

Az alap 1 teljesítménybér adható, amennyiben az elért tényleges pontszám eléri az oktatói kategóriában elvárt pontszám legalább 70%-át, de az elért tényleges teljesítmény az oktatói kategóriánkénti összesített teljesítményindex kisebb, mint 70%, akkor a számfejtendő összeg egyénenként a 2022. évi teljesítménybéreként számfejtett havi összegének 80%-a.

Az alap 2 teljesítménybér adható, amennyiben az elért tényleges teljesítmény az oktatói kategóriánkénti összesített teljesítményindex legalább 70%-a, de kisebb, mint 80%-a, akkor a számfejtendő összeg egyénenként a 2022. évi teljesítménybéreként számfejtett havi összegének 90%-a.

Az elvár teljesítménybér adható, amennyiben az elért tényleges teljesítmény az oktatói kategóriánkénti összesített teljesítményindex legalább 80%, de kisebb, mint 120%, akkor a számfejtendő összeg egyénenként a 2022. évi teljesítménybéreként számfejtett havi összegének 100%-a.

Az emelt 1 teljesítménybér adható, amennyiben az elért tényleges teljesítmény az oktatói kategóriánkénti összesített teljesítményindex legalább 120%, de kisebb, mint 140%, akkor a számfejtendő összeg egyénenként a 2022. évi teljesítménybéreként számfejtett havi összegének 110%-a.

Az emelt 2 teljesítménybér adható, amennyiben az elért tényleges teljesítmény az oktatói kategóriánkénti összesített teljesítményindex legalább 140%, akkor a számfejtendő összege egyénenként a 2022. évi teljesítménybéreként számfejtett havi összegének 120%-a.

Az évközben új belépő és kategóriaváltó munkavállaló esetében a kategóriában adható 2022. évi teljesítménybér számfejthető az adott és a következő naptári év vonatkozásában.

A teljesítménybér oktatókra vonatkozó kari összesített összege nem haladhatja meg a karra jutó teljesítménybér összegét.