

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, bérfejlesztési, 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 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 jogok 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 rendelkezésére álló adatok tekintetében a munkáltató, egyéb adatok tekintetében 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 a táblázatot a rendelkezésére álló elektronikus felületen (<https://econ-ter.unideb.hu/>) lezárja, a szükséges igazoló mellékleteket feltölti.
- (3) A TÉR kitöltésével kapcsolatos tanácsadó tevékenységet az oktatási szervezeti egység vezetője, valamint a Kar TÉR-bizottságainak tagjai látják el.
- (4) A kitöltött mellékleteket 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 követelményekhez, 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 az 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. Többleteljesítménynek nem értékelhető, csupán annak elvállalása.
- (5) Az intézmény által elnyert projektekben való részvétel a teljesítménybe beszámít, de annak anyagilag elismert többlettevékenysége teljesítményalapú munkadíjjal 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 méltányolást igénylő helyzetekben négy félév átlagában, amely naptári évenként számolandó.
- b) Öt év átlagában évente legalább egy, az MTMT-ben 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 többleteljesítmény.
- d) Az a-c) feltételeknek együttesen nem megfelelő munkavállaló nem részesülhet teljesítményalapú bérezésben. A d) ponttól érvényesen, méltányolást 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. A teljesítményalapú bérezéshez elvárt pontszám minimális pontszámokat az adott évre jelen szabályzat I. számú melléklete tartalmazza.

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 teljesítménybérékre az alábbi kategóriák szerint: - nincs teljesítménybér

- alap 1. teljesítménybér (I. kategória)
- alap 2. teljesítménybér (II. kategória)
- 100% teljesítménybér (III. kategória)
- emelt 1. teljesítménybér (IV. kategória)
- emelt 2. teljesítménybér (V. kategória)

Nem adható teljesítménybér a vezetői kiegészítő értékeléssel sem, ha az az elért tényleges pontszám nem éri el az oktatói kategóriában elvárt minimális pontszámot (I. kategória minimuma). Azon oktatók esetében, akik 3 egymást követő évben nem érik el az oktatói beosztásuknak megfelelő I. kategóriát, a dékán kezdeményezheti az egyetemi szabályzatokban meghatározott folyamatos megfelelés teljesítésének vizsgálatát.

Az alap 1. (I.) teljesítménybér kategóriában a számfejtendő összeg egyénenként a 2022. évi, az adott oktatói beosztás teljesítménybéréként számfejtett havi összegének 80%-a.

Az alap 2. (II.) teljesítménybér kategóriában a számfejtendő összeg egyénenként a 2022. évi, az adott oktatói beosztás teljesítménybéreként számfejtett havi összegének 90%-a.

A 100% (III.) teljesítménybér kategóriában a számfejtendő összeg egyénenként a 2022. évi, az adott oktatói beosztás teljesítménybéreként számfejtett havi összegének 100%-a.

A kiemelt (IV.) és a kiválósági (V.) kategóriákban a számfejtendő összeg egyénenként a 2022. évi, az adott oktatói beosztás teljesítménybéreként számfejtett havi összegének 100%-a felett a költségvetési semlegesség szabálya értelmében a teljesítménybérezés alsó határát, valamint az alap 1. és az alap 2. kategóriába sorolt oktatók teljes teljesítménybér-maradványának figyelembevételével a dékán hatásköre, a dékáni vezetés előzetes véleményét követően. Adott oktatói pozícióban a IV. és az V. kategóriát elérő oktatók személyenkénti teljesítménybérét a fenti szabályok szerint egységesen kell meghatározni.

Az évközben új belépő és kategóriaváltó munkavállaló esetében az új oktatói beosztás szerinti 2022. évi teljesítménybér 100%-a számfejtendő az adott és a következő naptári év vonatkozásában.

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

I. számú melléklet

A 2026. évre érvényes oktatói munkakör szerinti kategóriahatárok

Beosztás	Nincs teljesítménybér	I	II	III	IV	V
tanársegéd	<=75,00	75,01-85,00	85,01 – 95,00	95,01 – 105,00	105,01 120,00	>= 120,01
adjunktus	<= 105,00	105,01 - 115,00	115,01 - 125,00	125,01 – 145,00	145,01 – 175,00	>= 175,01
docens	<= 135,00	135,01 – 145,00	145,01 – 165,00	165,01, 205,00	205,01 255,00	>= 255,01
egyetemi tanár	<= 170,00	170,01 – 215,00	215,01 – 255,00	255,01, 305,00	305,01 - 400	>= 400,01