

A Pécsi Tudományegyetem

Egészségtudományi Karának

oktatói, kutatói és tanári munkakörben foglalkoztatott munkatársai részére az egységes Teljesítményértékelési, Teljesítmény-motivációs Rendszerről (a továbbiakban, mint „TÉR”) szóló 1/2023. számú dékáni utasítása



2023. február 23.

PREAMBULUM

A Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar Kari Tanácsa a 61/2021. (12.15) számú határozatában, nyílt szavazással elfogadta a Kar oktatói, kutatói feladatait ellátó munkatársai részére az egységes Teljesítményértékelési, Teljesítmény-motivációs Rendszerének bevezetésére vonatkozó előterjesztést.

A kari TÉR összhangban kell, hogy álljon az egyetemi TÉR rendszerrel, mely az utasítás hatályba lépésekor még fejlesztés alatt áll, pilot szakaszban tart. Ez indokolja a kari TÉR alkalmazását.

1. § [A dékáni utasítás hatálya]

A jelen utasítás személyi hatálya kiterjed a Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar oktató, kutató és tanári munkakörben foglalkoztatott valamennyi munkavállalójára.

2. § [A dékáni utasítás tárgya]

- (1) Jelen szabályzat tárgyi hatálya az egységes TÉR-nek a Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Karán történő bevezetésére és működtetésére, az azzal kapcsolatos feladatok végrehajtására terjed ki.
- (2) Az egységes Teljesítményértékelési, Teljesítmény-motivációs Rendszer alapját képező részletes pontszámítás a jelen dékáni utasítás 2. számú mellékletében meghatározottak szerint történik.

3. § [Az utasítás célja és alapelvei]

- (1) A Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Karának munkatársai részére kialakított TÉR célja, hogy világos teljesítménykövetelmények és értékelési szempontok meghatározása révén az Egyetem és az ETK stratégiai célkitűzéseivel összhangban meghatározott célok elérése érdekében végzett munka minőségéről egyértelmű visszajelzést kapjanak a kollégák, és ezáltal javuljon a teljesítményük, motiváltabbá váljanak a minőségi munkavégzésben és az elvárások felett teljesítő munkavállalók teljesítmény alapú többletjövedelemre szabályozott keretek között tehessenek szert.
- (2) A TÉR keretén belül a teljesítménycélok kitűzése alapján megvalósul az oktatók teljesítményének irányítása a stratégiai célok elérése érdekében, míg a teljesítményértékelés által megvalósul az egyéni pozitív szakmai munka megerősítése.
- (3) A kari és az egyéni érdekek összehangolásával, a valódi teljesítmény elismerése révén hozzájárul a munkatársak bizalmának, elkötelezettségének erősítéséhez.
- (4) A Kar eredményes működésének alapja az oktatási, publikációs, szakmai és tudományos közéleti és esetleges vezetői tevékenységek esetében az elvárások megfogalmazása a munkatársak felé.
- (5) A munkavállaló a TÉR-ből pontosabb képet kap a vele szemben támasztott elvárásokról. Az elért eredmény fontos visszacsatolás a munkavégzéséről, világosabban láttatja a célokat és a fejlődési lehetőségeket. A TÉR fórumot biztosít az érintetteknek

a fejlesztendő területek meghatározására, lehetővé teszi a munkavállaló és a munkáltató közötti transzparens kommunikációt, amely objektív értékelésen alapul. A TÉR a Kar stratégiai céljai megvalósításának egyik eszköze.

- (6) A TÉR tartalmi részének kialakításakor legfontosabb alapelvekként az Átláthatóság, az Objektivitás, a Mérhetőség és a Motiváció és minőségi teljesítmény ösztönzés kerültek meghatározásra.
- (7) A TÉR értékelési rendszerének alkalmazása a Kar minden oktató és kutató munkakörben foglalkoztatott munkatársára nézve kötelező érvényű.
- (8) Az új belépők esetében az első értékelést a belépést követő naptári évben kell elkészíteni úgy, hogy amennyiben a belépés nem január 1-jével történt, akkor az elvárások időarányosan alkalmazandók.
- (9) Az éves értékelést azon munkatársak esetében is el kell végezni, akik tartósan távol vannak, de az értékelés évében több mint 6 hónapot aktív munkaviszonyban töltöttek.
- (10) A TÉR alkalmas az elért teljesítmény megállapítása mellett a nehézségek azonosítására és a teljesítmény javítását szolgáló feladatok kijelölésére.
- (11) A teljesítményértékeléshez szükséges adatok a TÉR-ben a kari, egyetemi és országos rendszerekből (MTMT, NEPTUN, Nexon, OTDT stb.) kerülnek átemelésre, valamint ahol szükséges (például: szakmai és tudományos közélet) ott, az oktatók külön adatszolgáltatást kötelesek nyújtani.

4. § [A teljesítmény értékelésének elemei]

- (1) Az oktatói teljesítmény 3+1 dimenzióban kerül értékelésre, ezek:
 - (1) Oktatás és oktatásszervezés,
 - (2) Kutatás és kutatásszervezés,
 - (3) Szakmai és tudományos közéleti tevékenység,
 - (4) Vezetői tevékenység (a szervezeti egység vezetői, munkairányítók számára)
- (2) A teljesítményértékelés tartalmi elemeit az 1. számú melléklet tartalmazza.
- (3) A Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar Teljesítményértékelő és Teljesítmény-motivációs Rendszerének pontszámítási módszertanát részletesen a 2. számú melléklet szabályozza.

5. § [A kitöltés menetrendjének kérdése]

- (1) A TÉR oktatási dimenziójának kitöltését tárgyévet követő január 3-tól kell megkezdenie a dékán által erre kijelölt oktatásadminisztrációval foglalkozó munkatársnak.
- (2) A TÉR kutatási dimenziójának kitöltését tárgyévet követő január 3-tól kell megkezdenie a dékán által erre kijelölt kutatáskoordinációval foglalkozó munkatársnak.
- (3) A TÉR szakmai és tudományos közéleti tevékenysége dimenziójának kitöltését tárgyévet követő január 3-tól kell megkezdenie az intézetigazgató által erre kijelölt adminisztratív munkatársnak, úgy, hogy a 3-i héten bekéri az oktató kollégáktól az előző naptári évre vonatkozó szakmai és tudományos közéleti tevékenységükkel kapcsolatos adatokat, amelyet az oktató kollégák legkésőbb január 31-ig kell, hogy számára megküldjenek.

6. § [Az adatok felhasználása]

- (1) Az érintett dolgozó megismerhet minden rá vonatkozó információt közvetlen munkahelyi vezetőjénél, felettesénél (intézetigazgató), továbbá segítséget kérhet a Dékán által kijelölt TÉR koordinátortól a feltárt problémák megoldásához.
- (2) A dékáni vezetés felhasználhatja az információkat az intézmény vezetői gyakorlatának fejlesztésére, a Kar fejlesztési tervének elkészítésére. A teljesítményértékelés során keletkezett információkat felhasználhatja a beosztást érintő döntéseknél, a bérezéssel, elismeréssel és jutalmazással kapcsolatos döntések meghozatalakor. Ugyanakkor a kari vezetés a dolgozó kérésére – lehetőségeihez mérten – segítséget nyújt a feltárt problémák megoldásában.

7. § [Hatálybaléptető és zárórendelkezések]

Jelen utasítás 2023. február 23. napján lép hatályba.

Prof. Dr. ÁCS Pongrác
egyetemi tanár, dékán

1. számú melléklet

A PTE Egészségtudományi Kar Teljesítményértékelési és Teljesítmény- Motivációs Rendszere

A PTE ETK (továbbiakban: Kar) Teljesítményértékelési rendszerének célja, hogy a Kar vezetése a számára fontos célok tekintetében rendszeres információt kapjon az irányítása alatt álló munkavállalói teljesítményéről és a Kar munkavállalói egy átlátható értékelési rendszer alapján közvetlen visszacsatolást kapjanak teljesítményükről.

A TÉR a Kar teljesítményirányítási rendszerének központi eleme, amelynek működési logikája a következő:

1. Teljesítménycélok kitűzése és rendelkezésre álló forrás meghatározása.
2. Működési folyamatok – információgyűjtés és rögzítés a háttérrendszerekben (NEPTUN, MTMT, stb.), rendszeres adatmigráció a TÉR-be.
3. Teljesítményértékelési rendszer eredményeinek meghatározása és ellenőrzése. Teljesítményfüggő egyéni javadalmazás meghatározása.
4. Jogszabályi környezet által elvárt minősítés a TÉR eredményeinek figyelembevételével.
5. Vezető-beosztott teljesítményértékelő megbeszélés

A TÉR a következő alapelvek alapján kerül kialakításra:

1. Átláthatóság
2. Objektivitás
3. Mérhetőség
4. Motiváció és minőségi teljesítmény ösztönzés

Az oktatói életpálya különböző szakaszán lévő oktatók teljesítményelvárása az adott Karrierállomás függvényében más és más az oktatás, a kutatás és a közéleti tevékenység esetében is.

A törvényi, az egyetemi és a Kari előírások és a vezetői teljesítménycél meghatározó egyeztetés alapján a teljesítményelvárás a teljesítménycélok kitűzése előtt meghatározásra kerül. A teljesítményelvárás az alapbérért elvárt teljesítmény. Az oktatók személyes fejlődése, karrierpályájukon való előre lépése és pótlólagos javadalmazás megszerzése érdekében a teljesítményelvárás rendszeres felüلتeljesítése javasolt.

Az oktatói Karrierlehetőségek között egyelőre még pilot jelleggel meghatározunk oktatáshangsúlyos, kiegyensúlyozott és kutatóhangsúlyos pályákat. Ezzel kapcsolatban a különböző Karrierállomás típusokat lásd az 1. táblázatban. Az oktatási és kutatási minimumelvárások a Karrierállomás függvényében különböznek.

1. táblázat: Oktatási Karrierpályák és beosztások kapcsolata

oktatáshangsúlyos	kiegyensúlyozott	kutatáshangsúlyos
szakoktató	tanársegéd	tudományos segédmunkatárs
o. adjunktus	adjunktus	tudományos munkatárs
o. docens	docens	tudományos főmunkatárs
o. egyetemi tanár	egyetemi tanár	kutató professzor

Egyéb egyetemi feladatok ellátása az elvárások korrekciós tényezőjeként szolgál!

A teljesítményértékelési rendszer eredménye alapján az alap teljesítményelvárás relatív felülteljesítésének mértékében előre meghatározott pótlólagos jövedelemkiegészítést kapnak az oktatók. A teljesítményértékelés időszaka október-november, míg az adott éves teljesítményértékelő és következő éves teljesítménycélokat kitűző vezető-beosztott megbeszéléseket a szervezeti egység vezetők november 15. és december 20. között tartják meg. A teljesítményértékelő megbeszéléseken elhangzottak alapján a pótlólagos jövedelemkiegészítés egy összegben tervezetten tárgyév december 31-éig kerül kifizetésre. A teljesítményértékelés alapján munkabérmegkiegészítés csak abban az esetben kerül kifizetésre, ha annak fedezete rendelkezésre áll. A fedezet rendelkezésre állását a Kar a Kancellária illetékes egységével közösen vizsgálja meg tárgyév november 30. napjáig.

2. számú melléklet

A Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar (a továbbiakban, mint „ETK”) Teljesítményértékelő és Teljesítmény-motivációs Rendszerének (a továbbiakban, mint „TÉR”) pontszámítási módszertana

1. Az ETK TÉR rendszere alapvetésként négy különböző dimenzióban értékeli a kollégák teljesítményét, melyek a következők:
 - oktatás;
 - tudományos aktivitás (publikáció);
 - szakmai és tudományos közélet;
 - tehetséggondozás.

A különböző dimenziók- speciálisan meghatározott pontértékük alapján - eltérő súlyozással kerülnek figyelembevételre az összpontszámítás folyamata során.

2. Oktatás dimenzió

Az oktatási TÉR pontok a munkaszerződésben rögzített és betöltött munkakör, státusz alapján meghatározott és elvárt kontakt órák száma, valamint a teljesített kontakt órák hányadosaként kerülnek beszámításra az alábbiak szerint:

- a) A Bsc vagy Msc képzésben a 0, azaz nulla kontakt órával rendelkező kollégák nem részesülnek TÉR általi juttatásban – pontszámuk 0.
- b) A Bsc vagy Msc képzésben az elvárt kontaktóra szám legalább 80%-át teljesítő kollégák 1 Tér pontot kapnak.
- c) A Bsc vagy Msc képzésben az elvárt kontaktóra szám 100 %-os teljesítése felett (a 80% feletti teljesítésért adott 1 ponton túl) további pont kerül beszámításra, attól függően, hogy a teljesítés hány százalékkal lépi túl az elvárást és külön szorzóval az, hogy az adott munkavállaló milyen végzettséggel, vagy tudományos fokozattal rendelkezik (Bsc, Msc, Ph.D.), továbbá az oktatási helyszínek száma is külön szorzóként jelenik meg az alábbi táblázatban foglaltak szerint:

Oktatási szint	TÉR pont szorzó
BSC	1
MSC	1,5
PhD	2
egyéb	1
Oktatási helyszín	TÉR pont szorzó
1 helyszín	1
2 helyszín	1,1
3 helyszín	1,2

Az analízis alapját a tárgyévét megelőző tanév, **I. és II. lezárt félévében elvárt és teljesített kontaktóraszám** adja (státusz alapján). A teljesítésnek nincs maximuma.

d) Tudományos aktivitás (publikáció) dimenzió

A tudományos aktivitás mérőszáma a publikációk számához igazodik. Fontos megemlíteni, hogy nincsen minimum követelmény, tehát minden minősített (SJR/MTA besorolással rendelkező cikk) publikáció pontot jelent. A publikációkra kapott pontszámot befolyásolja az újság SJR/MTA besorolása, a szerzők száma, a szerzőség típusa. A publikációkra kapott pontok összeadódnak, kialakítva ezzel a végleges publikációs pontszámot.

Az egyes publikációra kapott pontok és szorzók az alábbiak szerint alakulnak:

Besorolás:

SJR/MTA	Publikációs pontok
Q1	8
Q2	4
Q3	2
Q4	1
MTA A	1
MTA B	0,5
MTA C	0
MTA D	0

Szerzőség típusa:

Publikációs szorzók	Szorzó
első szerző bónusz	1,25
utolsó szerző	1,25

Szerzők száma:

Szerzők száma		Szorzó
Minimum	Maximum	
1	4	0,8
5	8	0,6
9	15	0,3
16		0

Az analízis alapját a tárgyévét megelőző három **lezárt naptári év publikációs tevékenysége** adja. A teljesítésnek nincs maximuma.

Szakmai és tudományos közélet dimenzió

A „Szakmai és tudományos közélet”, mint új értékelési dimenzió került bevezetésre 2022-ben, mely a nemzetközi vagy országos, szakmai szervezetekben, egyetemen, karon betöltött közéleti tevékenységet hivatott pontozni.

A pontozás az alábbiak szerint történik:

Hazai/Nemzetközi közélet:		Egyetemi/Kari közélet:	
Hazai szakmai szervezet tagság	1 pont	Szenátor, Egyetemi Bizottsági tag	5 pont
Nemzetközi szakmai szervezet tagság	2 pont	Kari Tanács tag, Intézetigazgató, Int.ig. helyettes, Adminisztratív vezető	3 pont
Főszerkesztő, szerkesztő (tudományos lap, kiadvány)	3 pont	Koordinátor, tanszékvezető	2 pont
Szakmai szervezet elnök, táselnök	5 pont	Referens	1 pont
-Szerkesztő Bizottsági tag	1 pont		
Szakmai szervezet – három vagy több tagság	2 pont		

Az analízis alapját az önbevalláson alapuló, **tárgyévben fennálló intézményi és tudománymenedzsment tevékenység adja.** A teljesítés korigált pontmaximuma 10 pont.

Tehetséggondozás dimenzió

A „Tehetséggondozás”, egy új értékelési dimenzió, mely az adott oktató által témavezetett hallgatók tudományos tevékenységei és eredményei által (TDK, OTDK, egyéb ösztöndíj) méri a tehetséggondozásba fektetett energiát és eredményességet.

A pontozás az alábbiak szerint történik:

Tehetség gondozás (a témavezető hallgatója)	
TDK részvétel	1 pont

TDK helyezés	2 pont
OTDK részvétel	1 pont
OTDK helyezés	3 pont
ÚNKP (Új Nemzeti Kiválóság Program) ösztöndíjasa	3 pont
KITEP (Kriszbacher Ildikó Tehetség Program) ösztöndíjasa	2 pont

Az analízis alapját a **tárgyévben történt hallgatói tudományos tevékenység adja** (TDK, OTDK, Intézményi tehetség ösztöndíjak). A teljesítés korrigált pontmaximuma 5 pont.