

# Az ÁOK Teljesítményértékelési Rendszere



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM  
ÁLTALÁNOS ORVOSTUDOMÁNYI KAR

# ÁOK TÉR

## Teljesítményértékelési Rendszer

- Alkalmazásával a munkatársak napi munkája, munkakörükhöz kapcsolódó feladatainak minősítése valósul meg.
- A TÉR alkalmazása biztosítja a munkatársak számára a feladatok, célok eredményeinek rendszeres értékelését.
- Hozzájárul a munkatársak motivációinak feltárásához, fejlődéséhez, valamint a vezető és a munkatárs közötti kapcsolat fejlesztéséhez.
- Értékelések eredménye megalapozza a vezetői döntéseket, feltárja az egyéni fejlesztési lehetőségeket.
  - TÉR részeként a személyes teljesítményfejlesztési terv (PDP) segítségével meghatározhatók a napi, a havi és az éves teljesítések a személyes célok elérése érdekében.



# Három típusú teljesítményértékelési rendszer



## „Oktatói TÉR”

A PTE ÁOK állományában munkaviszonyban foglalkoztatott oktatókra, kutatókra, tanárookra és a PTE Klinikai Központ (KK) állományában egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak közül az ÁOK-val oktatói munkakörre kötött további (rész)jogviszonyban foglalkoztatott oktatókra vonatkozóan.

## „ÁOK Egységi admin TÉR”

A PTE ÁOK intézeteiben, önálló tanszékein és a Kar egyéb egységeiben, nem oktatói-kutatói-tanári munkakörben foglalkoztatott munkatársakra vonatkozóan.

## „ÁOK Központi admin TÉR”

A PTE ÁOK Dékáni Hivatala és alegységeinek állományába tartozó, nem oktatói-kutatói-tanári munkakörben foglalkoztatott munkatársakra vonatkozóan.

# Vonatkozó szabályzat:

6/2022. (03.03.) sz. dékáni utasítás

a Pécsi Tudományegyetem

Általános Orvostudományi Karának (PTE ÁOK)

Teljesítményértékelési Rendszeréről

# ÁOK TÉR elérhetősége

## „Oktatói TÉR”

[oktatoi-adatlap.aok.pte.hu](http://oktatoi-adatlap.aok.pte.hu)

webcímen érhető el, intraneten  
vagy VPN hozzáféréssel.

## „ÁOK Egységi admin TÉR”

[ter.aok.pte.hu](http://ter.aok.pte.hu)

webcímen érhető el, intraneten  
vagy VPN hozzáféréssel.

## „ÁOK Központi admin TÉR”

[oktatoi-adatlap.aok.pte.hu](http://oktatoi-adatlap.aok.pte.hu)

webcímen érhető el, intraneten  
vagy VPN hozzáféréssel.

# „Oktatói TÉR”

**A PTE ÁOK állományában munkaviszonyban foglalkoztatott oktatókra, kutatókra, tanárookra és a PTE Klinikai Központ (KK) állományában egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak közül az ÁOK-val oktatói munkakörre kötött további (rész)jogviszonyban foglalkoztatott oktatókra vonatkozóan.**




# Oktatói TÉR pillérei

**Oktatási  
tevékenység**

**Tudományos  
tevékenység**

**Közéleti  
tevékenység**

**Oktatói munka  
hallgatói  
véleményezése**



**A munkatársak teljesítménye a megelőző év vonatkozásában évente egyszer (áprilistól júniusig időszakban) kerül értékelésre.**

**A munkatársak a TÉR szempontrendszer alapján a megelőző éves teljesítményükkel kapcsolatban a nyilvántartott adatokat ellenőrzik, az önbevallással megadható adatokat feltöltik.**

**A közvetlen munkahelyi vezető (vagy az általa kijelölt helyettese) kialakítja a munkatárs által elvégzett online TÉR önértékelés alapján a vezetői TÉR értékelést.**

**A vezető értékelő beszélgetést folytat a szervezeti egysége minden munkatársával. Az értékelés történhet személyes beszélgetés, vagy online felületen történő egyeztetés keretében.**

**A teljesítményértékelés folyamata**





## TÉR-BÉR modell

- A TÉR pontszámok korrekcióra kerülnek a kari stratégia elveinek figyelembevételével.
- A korrigált TÉR pontszámok alapján a csoportokon és adott munkakörökön belül sorba rendezésre kerülnek a munkatársak.
- A csoportokon, azon belül munkakörökön belül a munkatársakat a korrigált pontszámok alapján sorba rendezzük:
  - ❖ az alsó 35%-hoz a rendelkezésre álló bérkeret 15%-át,
  - ❖ a középső 35%-hoz a bérkeret 35%-át,
  - ❖ a felső 30%-hoz pedig a bérkeret 50%-át kell rendelni.
- Pontegyezőség esetén az adott munkatársat a számára kedvezőbb kategóriába kell sorolni, az ennek megfelelő bérkeret-korrekció egyidejű végrehajtásával.
- A rendelkezésre álló bérkeret 50%-a fixen, az oda sorolt munkatársak között egyenlő arányban kerül felosztásra, míg a második 50%-os összeg a TÉR pontszámok alapján kerül számszerűsítésre.
- A PTE ÁOK tanári munkakörben foglalkoztatott munkatársai (nyelvtanárok és testnevelő tanárok) esetében valamennyi munkatárs egy közös kategóriába kerül, és a számított bértömeg a fenti módszer alapján kerül felosztásra (50%-a fixen, 50%-a pontszám arányosan).

- A TÉR pontszámok alapján generált bérkiegészítési összegekről szóló kimutatást az oktatási egységek igazgatói előzetesen megkapják.
- Ezt a számsort módosíthatják a saját megítélésük, a napi tapasztalataik, a mutatózó fejlődési potenciálok, vagy egyéb megfontolásaik alapján.
- A módosításra kétféle lehetőségük van:
  - ❖ kollégák közötti átcsoportosítás;
  - ❖ a korrekciós keretösszeg terhére és erejéig, melynek maximuma megegyezik az adott oktatási egység számára megállapított ún. angol keret összegével.
- Az intézetek igazgatói az általuk módosított bérkiegészítési listát a dékánnak küldik meg jóváhagyásra.
- Ha munkatárs teljesítménye valamilyen okból (pl. tartós távollét) kifolyólag nem kerülhetett értékelésre a TÉR-ben, az intézet igazgatóknak lehetőségük van számukra a rendelkezésre álló keretből a mozgóbérre javaslatot tenni.

## A bérkiegészítési összegek jóváhagyása

# „ÁOK Egységi admin TÉR”

A PTE ÁOK intézeteiben, önálló tanszékein és a Kar egyéb egységeiben, nem oktatói-kutatói-tanári munkakörben foglalkoztatott munkatársakra vonatkozóan.

# Szemponyjai

**Egyéni teljesítmény**

**Oktatástámogatás**

**Kutatástámogatás**

**Közéleti tevékenység**

**Munkatársi kompetenciák – A kiemelkedően eredményes emberek 7 szokása című képzésen alapuló kérdések**





# A teljesítményértékelés folyamata



**A munkatársak évente kétszer (májusban és novemberben) a TÉR szempontrendszer alapján az önértékelési időszakban a megelőző félévben nyújtott teljesítményüket önbevallással értékelik.**



**A szervezeti egység vezetője, vagy az általa kijelölt helyettese kialakítja a munkatárs által elvégzett online TÉR értékelés alapján a vezetői TÉR értékelést. A vezető elfogadhatja az önértékelésre adott értékelést, vagy felvihet ettől eltérő értékelést is.**



**A következő szakasz a vezetői értékelő beszélgetés időszaka, melynek során a közös pontszámok alapján a vezető vagy az általa kijelölt helyettese értékelő beszélgetést folytat a szervezeti egysége minden érintett munkatársával.**

- ✓ A felosztható keretösszeg mértékéről a PTE ÁOK dékánja dönt.
- ✓ A dékán által meghatározott – kereset-kiegészítésre fordítható – keretösszeg az érintett munkatársak esetében a teljesítményértékelési rendszer alapján kerül felosztásra az értékeléskor meghatározott százalékos teljesítmény figyelembevételével.
- ✓ A TÉR alapján számított juttatási összegekről szóló kimutatást az oktatási egységek igazgatói előzetesen megkapják.
- ✓ Ezt a számsort módosíthatják a saját megítélésük, a napi tapasztalataik, a mutatózó fejlődési potenciálok, vagy egyéb megfontolásaik alapján.
- ✓ A személyenként meghatározott összegek kifizetésére évente két alkalommal, jutalom formájában kerül sor.



## A kereset-kiegészítés meghatározása

# „ÁOK Központi admin TÉR”

**A PTE ÁOK Dékáni Hivatala és alegységeinek állományába tartozó, nem oktatói-kutatói-tanári munkakörben foglalkoztatott munkatársakra vonatkozóan.**



# Teljesítményértékelés folyamata

A munkatársak munkáját évente kétszer (májusban és novemberben) értékeli a DH érintett szervezeti alegység vezetője (irodavezető).

Az irodavezetők munkáját azon osztály vezetője (osztályvezető) értékeli, melyhez a szervezeti alegység tartozik. Az osztályvezetők munkáját a dékáni hivatalvezető (hivatalvezető) értékeli ugyanebben az időszakban.

Az értékelés során egyrészt a munkatársak (önértékelés) és a vezető értékeli az elmúlt időszak munkakörükhöz kapcsolódó feladatainak ellátását, másrészt az adott időszakra korábban meghatározott célok értékelését végzik el.

A munkatársak az irodavezetővel, az irodavezetők az osztályvezetővel, az osztályvezetők pedig a DH vezetőjével egyetértésben a szervezeti egység célkitűzéseivel összhangban személyre szabott célfeladatokat határoznak meg.





# A kereset-kiegészítés meghatározása

- ✓ A Dékáni Hivatal által felosztható keret összegéről a PTE ÁOK dékánja dönt.
- ✓ Egy évben maximum a Dékáni Hivatal személyzetére jutó két havi bértömegnek megfelelő összeg osztható fel teljesítményalapú jutalomként.
- ✓ A dékán által meghatározott keretösszeg az értékeléskor meghatározott százalékos teljesítmény figyelembevételével kerül felosztásra. A keret felosztásánál figyelembe kell venni a napi feladatok értékelésének százalékos eredményét, illetve a célfeladatok százalékos értékelését is.
- ✓ A TÉR alapján számított juttatási összegekről szóló kimutatást az osztályvezetők előzetesen megkapják.
- ✓ Ezt a számsort módosíthatják a saját megítélésük, a napi tapasztalataik, a mutakozó fejlődési potenciálok, vagy egyéb megfontolásaik alapján.



# Értékelés és dokumentáció





## Értékelőlap

Az értékelőlap célja a munkatárs munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok, felelősség, önállóság értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.

Mediántól való százalékos eltérés: a munkatárs adott munkakörben számított, az egyes pillérekben szerzett összesített pontszámának, az adott munkakörben megszerezhető maximális pontszámok mediánjától való pozitív vagy negatív irányú elmozdulása, százalékban kifejezve.





## Minősítőlap

A kari teljesítményértékelésen túlmenően, attól kissé eltérő szempontrendszer alapján „minősítés” és „minősítőlap” kitöltése kötelező, amely eltér az „értékelőlaptól”.

A jogszabályban meghatározott minősítések a következők:

- kiválóan alkalmas,
- alkalmas,
- kevésbé alkalmas,
- alkalmatlan.

