

A Pécsi Tudományegyetem Általános Orvostudományi Karának Teljesítményértékelési Szabályzata

Az Általános Orvostudományi Kar (továbbiakban: ÁOK) kiemelt célja az egyéni életpályák folyamatos követése és segítése, valamint az oktatás-kutatás színvonalának folyamatos javítása. Az oktatói teljesítményértékelés (továbbiakban: TÉR) során a Kar azokat az elvárásokat, szempontokat fogalmazza meg, amelyek alapján a munkatársak teljesítménye évi rendszerességgel áttekintésre, értékelésre kerül. Az ÁOK oktatói és kutatói munkakörben foglalkoztatott, közalkalmazotti jogviszonyban álló dolgozói teljesítményének egységes értékelése céljából a minősítés szempontjainak alapjául szolgáló értékelési rendet jelen szabályzat tartalmazza.

A szabályzat célja

1. § (1) Az ÁOK jelen szabályzat hatálya alá tartozó közalkalmazottainak munkakörük ellátásával, fejlődésükkel és karrier elképzeléseikkel kapcsolatos egyéni céljait a PTE ÁOK szervezeti céljaihoz szükséges igazítani annak érdekében, hogy a Kar szervezeti teljesítménye, kiemelten az oktatás és kutatás minősége optimális legyen. A TÉR alkalmazásával a munkatársak napi munkája, munkakörükhöz kapcsolódó feladatainak minősítése valósul meg. A TÉR alkalmazása biztosítja a Kar munkatársai számára a feladatok, célok eredményeinek rendszeres értékelését, továbbá hozzájárul a munkatársak motivációinak feltáráshoz, fejlődéséhez, valamint a vezető és a munkatárs közötti kapcsolat fejlesztéséhez.

(2) Az értékelések eredménye megalapozza a vezetői döntéseket, a szervezeti kultúra fejlesztését, feltárja az egyéni fejlesztési lehetőségeket.

A szabályzat személyi hatálya

2. § (1) Jelen szabályzat személyi hatálya kiterjed a Karral közalkalmazotti jogviszonyban álló valamennyi oktató, illetve kutató munkakörben foglalkoztatott munkatársra.

(2) Az (1) bekezdéstől eltérően a próbaidő alatt álló munkatársakra, a Kar állományába sorolt de tartósan pályázati státuszon foglalkoztatott munkatársakra, valamint a tartós távolléten tartózkodó közalkalmazottakra távollétük időtartama alatt az eljárásrend hatálya nem terjed ki.

(3) Továbbá, a szabályzat hatálya nem terjed ki az oktatási vagy kutatási tevékenységet végző, nem közalkalmazotti státuszban foglalkoztatottakra (pl. emeritus, megbízási szerződések).

A szabályzat tárgyi hatálya

3. § (1) Jelen szabályzat tárgyi hatálya a TÉR-nek az ÁOK-on történő bevezetésére és működtetésére, az azzal kapcsolatos feladatok végrehajtására terjed ki.

(2) Jelen szabályzat szerinti teljesítményértékelés megfelel a Pécsi Tudományegyetem foglalkoztatási követelményrendszerének (a továbbiakban: Fkr.) 52. §-a szerinti minősítésnek.

A teljesítményértékelés folyamata

4.§ (1) A Fkr 52.§ (3) bekezdésétől eltérően a Kar munkatársainak teljesítménye a megelőző év vonatkozásában évente egyszer (március-április-május) kerül értékelésre.

(2) Bizonyos kutatási és tehetséggondozási szempontok az elmúlt 3-5 év adataira épülnek. Az MTA doktori cím megszerzése a megszerzést követő 10 évben került beszámításra az értékelés során.

(3) A Dékáni Hivatal munkatársai az adott év március 31-ig az oktatók és kutatók számára előkészítik a meglévő adatokból (adatforrások: Neptun, MTMT, Nexon, TDT és egyéb Dékáni Hivatalban nyilvántartott adatok) az önértékelő lapokat, melyek a Kar weboldalán elérhető teljesítményértékelési rendszerben érhetőek el (<http://oktatoi-adatlap.aok.pte.hu>).

(4) Az oktatók és kutatók kötelesek a szabályzatban foglalt szempontrendszer alapján adott év áprilisában a megelőző évben nyújtott teljesítményükkel kapcsolatban áttekinteni a TÉR-ben rendelkezésre álló értékelő lapjukat és a szükséges, önbevallással megadható adatokat feltölteni, valamint, ha javításra van szükség, felkeresni a Dékáni Hivatal kijelölt kapcsolattartóját.

(5) Az oktatók és kutatók közvetlen munkahelyi vezetője (oktatók, kutatók esetében az adott intézet vezetője) köteles az adott év május 31-ig kialakítani a munkatárs által elvégzett online értékelés és a munkatársa vonatkozó vezetői értékelés alapján azt a közös teljesítményértékelési dokumentumot (minősítési lap), amely az év értékeléséről szolgál.

(6) A végleges értékelés kialakítása az online rendszer segítségével történik oly módon, hogy a minősítő lapon az értékelő javaslatot tehet az egyes szempontok módosítására, valamint szöveges kiegészítést tehet a vezetői értékelés során. A két fél által kialakított közös minősítési lapot mindkét fél aláírása hitelesíti.

(7) Az intézetvezetők esetében a Kar dékánja vagy általa kijelölt helyettese végzi el az online értékelést a (5)-(6) bekezdésben foglaltak szerint, melynek határideje az adott év július 31-e.

(8) A jóváhagyott értékelőlapok két példányát az értékelők kötelesek a Kar dékánjának címezve a Dékáni Hivatalba eljuttatni legkésőbb július 31-ig. A Hivatal egy példányt a HR referensek segítségével eljuttat a Humánpolitikai Igazgatóságra.

A teljesítményértékelés szempontjai

- 5. §** (1) Az értékelés szempontjai megegyeznek a minősítési lap szempontjaival, melyek az alábbiak:
- a) az oktatási, kutatási tevékenység ellátása,
 - b) az oktatáshoz kapcsolódó egyéb tevékenység (így különösen szakdolgozati témavezetés, nemzetközi mobilitási programokban való részvétel és oktatás),
 - c) tehetséggondozás, tudományos diákköri tevékenység, felzárkóztató tevékenység terén nyújtott aktivitás,
 - d) publikációs tevékenység valamint egyéb, szellemi tulajdon védelme alá eső eredmények, művészeti alkotás, sporttevékenységgel, sportszervezéssel kapcsolatos eredmények,
 - e) intézményi közéleti tevékenység,
 - f) tudománypromóciós feladatok, konferenciákon való részvétel terén nyújtott aktivitás,
 - g) pályázatokban való részvétel terén nyújtott aktivitás és az ehhez kapcsolódó forrásteremtő képesség,
 - h) doktori képzésben való tevékenység, tudományszervezési feladatokban való részvétel,
 - i) az oktatói munka hallgatók általi véleményezése, az oktatási tevékenység színvonalának általános megítélése,
 - j) az oktatói munka hallgatók általi véleményezése, a hallgatók szakmai előmenetelét támogató tanári attitűd.

(2) Az (1) bekezdés a) - b) pontjaiban meghatározott szempontokat az Fkr. 83. §-ban foglaltakra tekintettel kell figyelembe venni azzal, hogy a Karon az idegen nyelven folytatott tanítási tevékenység elkülönülten nem kerül értékelésre.

(3) Az (1) bekezdés d) pontja szerinti szemponttal kapcsolatban a publikációs tevékenység tekintetében a Magyar Tudományos Akadémiáról szóló 1994. évi XL. törvény 3. § (1) bekezdés o) pontjában meghatározott nemzeti tudományos bibliográfiai adatbázisban szereplő adatokat kell figyelembe venni. Az Fkr 52. § (5) bekezdéséről eltérően a Karon az értékelés során nem elkülönülten kerül figyelembevételre az idegen nyelvű és a külföldön megjelent közlemények, valamint a közleményekre való független hivatkozások.

(4) Az (1) bekezdés e) pontja szerinti szempont értékelése során figyelembe kell venni az egyetem és a Kar vezető testületeiben, ezek bizottságaiban viselt tagságot, valamint az egyetemi vagy kari magasabb vezetői és vezetői tevékenységet.

(5) Az (1) bekezdés c) pontja szerinti szempont értékelésekor figyelembe kell venni az Országos Tudományos Diákköri Konferencia programjának körében végzett tevékenységet.

(6) Az (1) bekezdés h) pontjában meghatározott szempontok értékelése során – a Kar szabályzatának rendelkezése szerint – figyelembe kell venni a doktori témavezetői tevékenységet, a doktori fokozatot szerzett hallgatók számát, a doktori és habilitációs cselekményekben való részvételt, ideértve más felsőoktatási intézményekben folytatott tevékenységet is.

(7) A (1) bekezdés i) és j) pontja szerinti szempontokat az oktatói munka hallgatói véleményezésének a Karon meghatározott rendje alapján kell figyelembe venni.

(8) Az oktatói és kutatói teljesítményértékelés részletes szempontjai az online rendszerben tekinthetők meg, csoportosításuk a TÉR szempontjait figyelembe véve a következőképpen valósul meg:

I. oktatói tevékenység: a), b), c),

II. tudományos tevékenység: d), f), g), h),

III. közéleti tevékenység: e),

IV. oktatói munka hallgatói véleményezése: i), j).

(9) Vezetői megbízással rendelkező munkatárs esetében a (1) bekezdés a következő szempontokkal egészül ki:

a) A vezető által irányított szervezeti egység/intézmény munkájának színvonala

b) A vezető által irányított szervezeti egység/intézmény munkavégzésének szervezése.

A minősítés

6. § (1) A minősítés célja a közalkalmazott munkaköri feladatai ellátásának megítélése, az ezt befolyásoló ismeretek, képességek, személyi tulajdonságok, készségek, attitűdök, felelősség, önállóság értékelése, továbbá a szakmai fejlődés elősegítése.

(2) Az Fkr 52. §-ban meghatározott minősítések a következők:

a) kiválóan alkalmas,

b) alkalmas,

c) kevéssé alkalmas,

d) alkalmatlan.

(3) A TÉR-ben generálható minősítőlap pontszámítási alapja a z-érték kalkulációjú/számítású standardizálás. A pontszám az adott ember eltérését mutatja az átlagtól szóráségyeségekben. A minősítési lap szempontjainak átlaga, szórása munkakörönként kerül kiszámításra. Az értékelésminősítési szempontonként kerül meghatározásra.

Ha a (minősített_pontszáma – a _munkakör_átlaga) / munkakör_szórása):

$z < -2$	Értékelés: nem megfelelő
$-2 \leq z < -1$	Értékelés: kevéssé megfelelő
$-1 \leq z < 0,2$	Értékelés: megfelelő
$z \geq 0,2$	Értékelés: kiemelkedő

(4) A minősítés során az egyes szempontok értékelésekor a következő pontszámokat kell alkalmazni:

- a) kiemelkedő értékelés három pont,
- b) megfelelő értékelés kettő pont,
- c) kevéssé megfelelő értékelés egy pont,
- d) nem megfelelő értékelés nulla pont.

(5) A közalkalmazott a minősítés eredményeként kiválóan alkalmas, alkalmas, kevéssé alkalmas és alkalmatlan minősítést kaphat, mely az Fkr. 51. § (8) szerint történő számítás szerint:

- a) nyolcvantól száz százaléig kiválóan alkalmas,
- b) hatvantól hetvenkilenc százaléig alkalmas,
- c) harminctől ötvenkilenc százaléig kevéssé alkalmas,
- d) harminc százalék alatt alkalmatlan.

(6) A Fkr. 52. § (12) bekezdéssel összhangban adjunktussá, egyetemi docenssé, egyetemi tanárrá, tudományos munkatárssá, tudományos főmunkatárssá, tudományos tanácsadóvá, kutatóprofesszorá az a közalkalmazott nevezhető ki, akinek minősítése a kinevezést megelőző két egymást követő tanévben kiválóan alkalmas, vagy alkalmas volt.

(7) Felmentéssel szüntethető meg a közalkalmazotti jogviszony, ha a közalkalmazott értékelése három egymást követő tanévben alkalmatlan.

Teljesítményértékelés dokumentálása

7. § (1) A TÉR dokumentumai a Pécsi Tudományegyetem Iratkezelési szabályzata szerint elektronikus iratnak minősülnek.

(2) A Kar honlapján található TÉR felületén az értékelt, annak közvetlen felettese és a Dékán vagy általa kinevezett helyettese által jóváhagyott értékelőlapok első példánya elektronikus formában a munkavállalót, második példánya a Kar Dékáni Hivatalát, harmadik példánya a Humánpolitikai Igazgatóságot illeti.

(3) Az értékelőlapokról elektronikus archiválás készül minden adott értékelési év lezárását követő 30 napon belül, amelyért a Kar informatikai referense felelős.

(4) A biztonsági mentések megőrzése a Dékáni Hivatal Irattárában történik az Iratkezelési Szabályzatban foglaltaknak megfelelően.

Záró és hatályba léptető rendelkezések

8. § (1) Jelen szabályzat a Szenátus általi elfogadás napján lép hatályba, a szabályzatot első alkalommal a 2019/2020. tanév tekintetében kell alkalmazni azzal, hogy az első évben nem alkalmazhatók a minősítés eredményéhez kapcsolódóan meghatározott jogkövetkezmények.

(2) Jelen szabályzat módosítására vonatkozó kari javaslat, az Oktatási Bizottság hozzájárulásával lép hatályba. A hozzájárulás abban az esetben tagadható meg, ha a kari javaslat jogszabály vagy a foglalkoztatási követelményrendszer rendelkezésébe ütközik. A pontszámítási eljárás során használt űrlap tartalmáról a Kar dékáni utasításban rendelkezhet.

(3) A Kar a 2020. évtől kezdődően személyi célú kiadásainak legalább 5%-át az oktatók vagy kutatók minősítésének eredménye alapján használhatja fel olyan közalkalmazott díjazására, akinek minősítése kiválóan alkalmas. A díjazás részletes szabályait a Kari Tanács a későbbiekben határozza meg.

Pécs, 2019. szeptember 26.

Dr. Nyitrai Miklós
dékán