

**SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM**

**SZENT- GYÖRGYI ALBERT ORVOSTUDOMÁNYI KAR**

**TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER**

**Szeged**  
**2022. november 15.**

## Preambulum

A Szegedi Tudományegyetem Szent-Györgyi Albert Orvostudományi Kara (továbbiakban SZTE SZAOK) a jogszabályi és az egyetemi előírásoknak megfelelően, tekintettel a Kutatási Adminisztrációs Rendszer (KAR) egyetemi szintű bevezetésére, szükségesnek tartja az oktatói/kutatói/tanári teljesítmény egyértelmű mérésének érdekében a Teljesítményértékelési Rendszer (TÉR) bevezetését.

A TÉR keretében az oktatók szakmai teljesítményének objektív alapú mérésére és értékelésére kerül sor, ami alapján átfogó képet kapunk az oktatás, a kutatás, a tehetséggondozás, a tudományos, közéleti szerepvállalás és a kompetencia-fejlesztés mindenkori helyzetéről. A TÉR rendszerét az Egyetem stratégiai céljaival összhangban és keretrendszerén belül kívánjuk kialakítani, tekintettel a kari, egyéni célok és kompetenciák fejlesztésére.

Az oktatói teljesítményértékelést az SZTE SZAOK egy olyan folyamatnak tekinti, amelynek segítségével a Kar visszajelzést kap és ad az oktatók és kutatók teljesítményéről. Ennek keretében megtörténik az elvárt munkavállalói teljesítmény definiálása, mérése, értékelése és szükség esetén a beavatkozási intézkedések meghatározása.

Jelen szabályzat célja, hogy meghatározza az SZTE SZAOK-on a teljesítményértékelés céljának, kiterjedésének, a teljesítmény mérésének és értékelésének szabályait, valamint, hogy útmutatásul szolgáljon az SZTE SZAOK oktatói és vezetői számára a teljesítményértékelés sikeres lebonyolítása során felmerülő feladatok tekintetében, és objektív mutatóival segítséget nyújtson a foglalkoztatotti minősítések elkészítéséhez is.

E szabályzat különösen

- az egyetemi célkitűzéseknek, különösen a Szegedi Tudományegyetem Kutató Adminisztrációs Rendszerének (KAR),
- a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság egyetemi tanári pályázatok értékelésének,
- az Magyar Tudományos Művek Tára keretrendszerének,
- a nemzetközi egyetemi rangsorok (pl. QS World University Rankings, Times Higher Education University Rankings és Academic Ranking of World Universities) módszertanának figyelembevételével került kidolgozásra.

## I. Szabályozás jogi háttere

Az SZTE SZAOK a TÉR kialakítása során figyelembe veszi:

- a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.) rendelkezéseit, továbbá
- az SZTE összes szabályzatát, különösen a
  - Doktori Képzés és Doktori Fokozatszerzés Szabályzatát,
  - az SZTE Habilitációs Szabályzatát,
  - az SZTE Szervezeti és Működési Szabályzata Szervezeti és Működési Rendjét
  - az SZTE Szervezeti és Működési Szabályzata Foglalkoztatási Követelményrendszerének tartalmát,
- az SZTE SZAOK Kari Tanácsa által elfogadott kari szabályzatokat, különösen:
  - a Kar Ügyrendjét és
  - a Kar Tanulmányi Ügyrendjét.

## II. Általános rendelkezések

### 1. § A TÉR célja

(1) A SZTE SZAOK által alkalmazott TÉR célrendszere a következő:

(a) *oktatói/kutatói egyéni célok*: az egyéni tudományos előmenetel segítése, támogatása (pl. doktori fokozatszerzés, habilitáció, egyetemi tanári kinevezés, akadémiai doktori cím);

(b) *az SZTE SZAOK intézményi és vezetéspolitikai céljai*:

- az SZTE SZAOK nemzetközi láthatóságának és versenyképességének erősítése: a nemzetközi oktatási és kutatási tevékenységek, valamint a nemzetközi publikációs törekvések kiemelt támogatása;
- az SZTE-n végzett, illetve az SZTE-hez kapcsolódó tevékenységek értékelése: azon tevékenységeknek a mérése és értékelése a cél, amelyek az SZTE-n valósulnak meg, illetve amelyek kapcsán az értékelt személynek az SZTE SZAOK-hoz kapcsolódó affiliációja dokumentáltan igazolható;
- a munkatársak eredményeinek, teljesítményének elősegítése: olyan transzparens rendszer megteremtése, mellyel az oktatók számára egyértelműen kifejezhetők, mérhetők és értékelhetők a munkájuk során elérendő célok és teljesítmények;
- az SZTE SZAOK tudományos tevékenységének értékelése: visszacsatolást szolgáltatson az SZTE SZAOK vezetői számára a minőségi oktatás, kutatásfejlesztés és nemzetközi versenyképesség fokozása kapcsán alkalmazott megközelítések, megoldások és módszerek vonatkozásában;
- az erőforrások racionalizálása: az igénybe vett kapacitások számszerűsítése, az oktatók közötti terhelési különbségek (pl. évfolyam és szakdolgozat, valamint doktori témavezetés, záróvizsgáztatás, fakultatív kollégiumok meghirdetése) kiegyenlítése;
- az SZTE SZAOK humánpolitikai döntéseinek és személyzeti intézkedéseinek megalapozása.

(c) *az SZTE minőségfejlesztési céljai*: a minőségértékelés és a minőség alapú vezetés megvalósítása; a mindenkori működési paraméterekhez igazítva biztosítani a fejlesztési irányok és célok kijelölését, a célok elérésének mérését, a szükséges akciók megtervezését, végrehajtását és visszacsatolás adását.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> A Szegedi Tudományegyetem Szervezeti és Működési Szabályzata Szervezeti és Működési Rend, XV. FEJEZET: Az egyetem minőségfejlesztési rendszere, 1. pont.

## 1. § A TÉR hatálya

- (1) A TÉR *személyi hatálya* kiterjed az SZTE SZAOK-on munkaviszonyban, valamint egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban oktatói és kutatói tevékenységet végzők teljes körére függetlenül attól, hogy teljes vagy részmunkaidőben dolgoznak. A részmunkaidőben alkalmazott foglalkoztatottól elvárt teljesítmény a munkaidejével arányos, pontszámát a munkaidejének megfelelően arányosítani kell.
- (2) Annak, a TÉR személyi hatálya alá tartozó, újonnan kinevezett oktatónak vagy kutatónak, akinek a jogviszonya a naptári év során kezdődik, a teljesítménye a következő naptári évtől kerül értékelésre. Akinek a naptári év során változik meg a munkaköre, a teljesítménye az adott naptári évben a naptári év kezdetekor fennálló munkaköre szerint kerül értékelésre.
- (3) Az oktatói teljesítmény csak teljes naptári év vonatkozásában mérhető, olyan naptári évben, amikor az oktatói tevékenység szünetel (pl. fizetés nélküli szabadság időtartama) a tevékenység nem értékelhető.
- (4) A TÉR *tárgyi hatálya* a következő oktatói tevékenységekre terjed ki:
  - (a) oktatási tevékenység,
  - (b) kutatási tevékenység,
  - (c) tehetséggondozással összefüggő tevékenység,
  - (d) tudományos szférában betöltött közéleti tevékenység és
  - (e) egyéni kompetencia-fejlesztéssel és közösségépítéssel összefüggő tevékenység.

A felsorolt tevékenységek értékeléséhez az SZTE SZAOK-hoz kapcsolódó intézményi affiliáció szükséges. Ezek a tevékenységek akkor vehetőek figyelembe, ha az SZTE-n, illetve az SZTE képviselőjében valósulnak meg.

(5) A kutatói munkakörben alkalmazott foglalkoztatottak teljesítményértékelése kapcsán a TÉR-nek az oktatói tevékenységre vonatkozó pontok nem alkalmazandók, de amennyiben oktatási tevékenységet is végez, az ehhez rendelt pontszámok az összteljesítményébe beszámítandók.

### 3. § A TÉR alapelvei

- (1) A TÉR az oktatói teljesítményt értékeli, így tartalmazza a jogszabályok, illetve egyetemi szabályzatok által támasztott követelményeket és az ezen felüli teljesítéseket egyaránt (I. és II. számú melléklet).
- (2) Az oktatói teljesítmény naptári évenként egyszer értékelendő, az adott naptári év (az arra a naptári évre eső két akadémiai félév) összteljesítményének mérésével, az e szabályzatban foglaltak szerinti egyéni pontszám kialakításával.
- (3) Az oktatói teljesítmény mérése objektív alapon kialakított és előzetesen ismertett szempontrendszer (ún. indikátorok) szerint történik az egyes teljesítményelemekhez rendelt pontszámok összeadásával. Az I. és II. számú mellékletet az SZTE SZAOK vezetése – a kari Tudományos és Oktatási Bizottság javaslata alapján – minden évben, az éves teljesítményértékelést követően felülvizsgálja és szükség esetén módosítását kezdeményezi a Kari Tanácsban.
- (4) Az értékelt oktató egyéni pontszáma átlaga alapján munkakörének átlagpontszámához igazodó minősítést kap. Ez a minősítés kizárólag az e szabályzat szerinti teljesítményértékelésen alapszik.

Az egyéni teljesítményeket az értékelt oktató munkakörének megfelelően, differenciáltan kell megítélni. Ezen túlmenően figyelembe kell venni azokat az egyéni szempontokat, amelyek az oktatói karrierben hosszabb (min. egybefüggő 90 nap) szünetet eredményeznek (pl. gyed, gyes, egészségügyi okok, külföldi kutatói ösztöndíj).

- (5) Az értékelés során az igazolás történhet hivatalos dokumentummal, illetve ahol ez nem beszerezhető, a közvetlen munkahelyi vezető nyilatkozata útján.

4. § A teljesítményértékelés lebonyolítása, az eredmények értékelése és dokumentálása: a teljesítményértékelési ciklus

(1) A teljesítményértékelés minden naptári évet követően azonos módon és ütemezés szerint zajlik az alábbi lépésekben és határidőkkel:

Intézkedés:	Határidő:
Az oktató kitölti az értékelt naptári évre vonatkozóan az erre rendszeresített teljesítményértékelési adatlapot és nyilatkozik a tevékenységeihez kapcsolódó intézményi affiliációról ( <i>oktatói önértékelés</i> ) és csatolja hozzá a szükséges igazolásokat. Ezeket megküldi az egységvezetőnek.	január 20.
Az egységvezető jóváhagyja az egységéhez tartozó oktatók teljesítményértékelési adatlapjait és a hozzá csatolt igazolásokat, majd az adatlapokat aláírásával ellátva megküldi a SZAOK Dékáni Hivatalába. ( <i>pontszámítás</i> )	február 20.
A hitelesített értékelések alapján a dékán – a kari tudományos és oktatási dékánhelyettes támogatásával – kialakítja a teljesítményértékelés végleges pontszámát és a minősítéseket.	március 20.
A Dékáni Hivatal a teljesítményértékelés eredményét elektronikus formában megküldi az érintett egységvezetőnek, aki haladéktalanul tájékoztatja egységének oktatóit és kutatóit a saját értékelésükről. Az értékelt az eredménye vonatkozásában az értékelés megküldésétől számított 14 napon belül az egységvezetőnél észrevételt tehet. Az észrevételeket a dékán 30 napon belül kivizsgálja ( <i>jogorvoslat</i> ).	április 15.
A dékáni vezetés – a teljesítményértékelés tapasztalatait összesíti, azokról beszámolót készít, amelyben – szükség esetén – javaslatot tesz e szabályzat módosítására és az átlagon felüli teljesítményt nyújtó oktatók elismerésének módjára. Amennyiben a kari költségvetés keretei nem teszi lehetővé az anyagi elismerést, a dékán ennek okairól a Kari Tanácsnak beszámol és az elismerés alternatív formájára tesz javaslatot. ( <i>dékáni beszámoló</i> ).	május 31.
A Kari Tanács a beszámoló elfogadásáról, illetve a további intézkedésekről határozatot hoz ( <i>Kari Tanácsi határozat</i> ).	június 30.

## 5. § Az egyéni átlag minősítése

(1) Az egyéni átlag és a munkaköri kari átlag összevetése alapján az alábbi minősítések adhatók:

- amennyiben az egyéni átlag a munkaköri átlag 75%-ánál alacsonyabb, a minősítés: „ÁTLAG ALATTI”;
- amennyiben az egyéni átlag a munkaköri átlag 75%-át eléri, a minősítés: „ÁTLAGOS”
- amennyiben az egyéni átlag a munkaköri átlagnál magasabb, a minősítés: „ÁTLAG FELETTI”.

## 6. § A teljesítményértékelés során keletkezett iratok, adatbázisok, információk megőrzése és védelme

- (1) Az oktatói teljesítményértékeléssel kapcsolatosan keletkezett iratok és adatbázisok (továbbiakban: adatok) kezeléséért és megőrzéséért az SZTE SZAOK Dékáni Hivatala a felelős.
- (2) Az adatok feldolgozásában résztvevők írásban nyilatkoznak arról, hogy a tudomásukra jutott, illetve az elektronikus formában tárolt adatokat illetékteleknek nem szolgáltatják ki.
- (3) A teljesítményértékelés során keletkezett adatok gyűjtése, kezelése és tárolása során az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 számú, a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló rendeletének megfelelően kell eljárni, és úgy, hogy azzal az értékelt oktató személyiségi jogai ne sérüljenek.
- (4) A teljesítményértékelés során keletkezett adatokba való betekintésre csakis és kizárólag az értékelt oktató kifejezett hozzájárulása esetén, illetve akkor van lehetőség, ha az iratokba betekinteni kívánó személyt e szabályzat, törvény, avagy az SZTE SZAOK dékánja vagy Kari Tanácsa hatalmazza fel a teljesítményértékelés megismerésére.
- (5) A teljesítményértékelés során keletkezett adatokat öt évig meg kell őrizni.

## 7. § A teljesítményértékelés eredményének felhasználása

- (1) A legutóbbi, de három évnél nem régebbi értékelés eredményét figyelembe kell venni az oktatókat érintő személyi döntéseknél (pl. vezetői megbízás, ki nevezés, előléptetés, kitüntetés, jutalmazás).
- (2) Minden naptári évben – munkakörönként differenciáltan – a kari átlagteljesítményt meghaladóan teljesítő oktatók munkájának anyagi elismerésére az



SZTE SZAOK dékánja a Kari Tanácsnak javaslatot tesz. Az elismerés azon oktatóknak jár, akik a teljesítményértékelési ciklus lezárásakor (a Kari Tanács határozatának meghozatalakor) az SZTE SZAOK -n jogviszonnyal rendelkeznek.

### **III. Átmeneti és záró rendelkezések**

#### *8. § Az első értékelési ciklus*

Az első értékelés várható időpontja – az e szabályzatban foglalt időterv alapján – 2023. április 15.

#### *9. § Hatályba lépés*

(1) Jelen szabályzatot az SZAOK Kar Tanácsa 2022. november 15. napján tartott ülésén 27/2022-2023. (XI.15.) sz. SZAOK KT határozatával elfogadta és a kihirdetéssel lép hatályba.

(2) A szabályzat a következő linken érhető el folyamatosan:

<http://www.med.u-szeged.hu/karunkrol/kari-szabalyzatok/kari-szabalyzatok>

Szeged, 2022. november 15.

Prof. Dr. Lázár György s.k.  
orvoskari dékán