

2/2025. (II. 11.) sz. rektori-kancellári együttes utasítás a működtetésben közreműködő vezetőkre vonatkozó célmeghatározó és teljesítményértékelési rendszerről (CTÉR)

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 13. § (2) bekezdés, a 13/A. § (2) bekezdés a) pontja, valamint a 97. § (3) bekezdése alapján, a Szegedi Tudományegyetem Szervezeti és Működési Szabályzata Szervezeti és Működési Rend Első rész I. fejezet 13. pontjára figyelemmel a következő utasítást adjuk ki:

1. Az utasítás célja és hatálya

1. § Jelen utasítás célja a célmeghatározó és teljesítményértékelési rendszer működtetése a vezetői megbízással rendelkező munkavállalókkal szemben támasztott teljesítménykövetelmények és a teljesítmények értékelési szempontjainak világos, rendszeres időközönként történő meghatározása érdekében, azért, hogy az értékelés során mind az értékelést végző vezető, mind az értékelt vezető valós, átfogó képet kapjon a Szegedi Tudományegyetem (a továbbiakban: SZTE vagy Egyetem) stratégiai célkitűzéseivel összhangban meghatározott célok elérése érdekében végzett munka minőségéről, a szervezeti célok megvalósulásáról.

2. § Jelen utasítás az alábbi vezetői személyi körre terjed ki:

- a) az egyetemi főtitkár,
- b) az Egyetem központi gazdálkodásirányítási és igazgatási egységeiben vezetői megbízással rendelkező munkavállalók;
- c) az Egyetem központi szolgáltató szervezeti egységei közül az alábbi szervezeti egységekben vezetői megbízással rendelkező munkavállalók:
 - ca) Szakkollégium, Kollégiumok,
 - cb) SZTE Tanárképző Központ,
 - cc) SZTE Felnőttképzési Központ,
 - cd) SZTE Junior Akadémia,
 - ce) Karrier Iroda,
 - cf) Egyetemi Életvezetési Tanácsadó Központ,
 - cg) Idegennyelvi Kommunikációs Intézet,
 - ch) Fűvészkert,
 - ci) Sportközpont;
- d) dékáni hivatalvezető, kari tanügyigazgatási vezető, tanulmányi ügyekkel foglalkozó egyéb kari igazgatási egység vezetője, egyéb kari igazgatási vezető, egyéb kari gazdálkodásirányítási vezető;
- e) a Szent-Györgyi Albert Klinikai Központ igazgatási egységei közül az alábbi szervezeti egységekben vezetői megbízással rendelkező munkavállalók, továbbá vezetők:
 - ea) Egészségbiztosítási Igazgatóság;
 - eb) Klinikai Jogi, Igazgatási és Humánpolitikai Igazgatóság;
 - ec) gazdálkodásért felelős elnökhelyettes, és az irányítása alatt működő szervezeti egységek vezetői;
 - ed) egészségügyi feladatok ellátásáért felelős elnökhelyettes és az egészségügyi feladatok ellátásáért felelős elnökhelyettes orvosigazgatói feladatok ellátásáért felelős helyettese;
 - ee) ápolási igazgató,
 - ef) kórházhygiénés osztályvezető.

2. A teljesítményértékelés rendszere

3. § (1) A teljesítményértékelés célfeladat-meghatározáson és kompetenciaelvárások megfogalmazásán keresztül biztosítja az Egyetem szervezeti céljainak teljesítését, valamint a vezető egyéni fejlődésének támogatását.

(2) A célfeladat-meghatározásra az értékelési időszak elején kerül sor. A vezető célfeladata az Egyetem stratégiai céljaiból az adott szervezeti egység számára meghatározott szervezeti célok teljesítését szolgáló adekvát, mérhető, elérhető, releváns és időhöz kötött célokat tartalmaz.

(3) A kompetenciaelvárás jelen utasítás 1. számú melléklete szerinti 5 kompetencia teljesítésének elvárt szintjét mutatja az értékelési időszakban.

(4) Jelen utasítás alkalmazásában a kompetenciák egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritériumszintnek megfelelő hatékony, illetve kiváló teljesítménnyel.

(5) A teljesítményértékelésben a célfeladat teljesítése 70%-os, míg a kompetenciaelvárás teljesítése 30%-os súllyal szerepel.

(6) Amennyiben a teljesítményértékeléshez kifizetés kapcsolódik (az Egyetem mindenkorai gazdálkodási lehetőségeinek figyelembevételével hozott eseti döntés alapján), úgy a 100%-os teljesítéshez tartozó kifizetési alap az Egyetem adott évi közfeladat finanszírozási szerződésében meghatározott indikátorok teljesítésének arányában kerülhet meghatározásra.

4. § (1) Az utasítás alkalmazásában a vezetői képesség átfogóan a vezetett szervezeti egység irányítására, működtetésére való képességet jelenti:

- a) a vezető megfelelő szervezeti tudással rendelkezik, a szervezet folyamatait átlátja, ismeri, irányítja,
- b) képes a folyamatok optimalizálására az Egyetem stratégiai céljai és a hatékony működés biztosítása érdekében,
- c) képes megtervezni a feladatellátáshoz szükséges erőforrásokat, gondoskodik azok rendelkezésre állásáról,
- d) képes meghatározni a szervezeti célokat és azokat egyéni célokra bontja,
- e) átfogó ellenőrzési képességgel rendelkezik, saját szakterületén a beavatkozási szükségleteket felismeri, hatékony problémamegoldás jellemzi,
- f) képes a stratégiai és operatív tervezésre, magas szintű felelősségvállalás jellemzi,
- g) innovatív, proaktív szemléletű, saját szakterületén előrelátó,
- h) képes motiválni beosztottjait,
- i) vezetőtársaival képes a hatékony együttműködés kialakítására, támogatás és kollegialitás jellemzi, illetve
- j) betartja és betartatja a szervezeti és jogszabályi előírásokat.

(2) Az utasítás hatálya alá tartozó vezetőket a felettes vezető a feladatuk összetettsége, a vezetett szervezet feladatainak komplexitása, az Egyetem szervezetében elfoglalt helye, valamint a viselt felelősség alapján I-III. vezetői szintekbe sorolja. Az értékelő vezető a kompetenciákat az adott szintnek megfelelő elvárás alapján értékeli.

5. § (1) Az I. szinten a vezető

- a) a szervezeti egység irányítása és működtetése körében célokat és elvárásokat fogalmaz meg, amelyeket általában konzekvensen kommunikál,
- b) munkatársai a munkavégzésükhöz szükséges információkat többnyire tőle megkapják,
- c) megfelelő szervezeti tudással rendelkezik, a szervezet folyamatait átlátja, ismeri, irányítja,
- d) a beavatkozási szükségleteket többnyire felismeri, a felmerülő problémákat kezeli, valamint
- e) vezetői eszköztára, felelősségvállalása, motivációs képessége megfelelő.

(2) A II. szinten a vezető

- a) a szervezet rövid és hosszútávú céljait az egyetemi stratégiai irányoknak megfelelően fogalmazza meg, amelyet munkatársai számára megfelelően kommunikál,
- b) beosztottjai a munkavégzésükhöz szükséges információval rendelkeznek,
- c) szervezeti tudása, folyamatismerete jó,
- d) a társszervezetekkel megfelelő együttműködést alakít ki,
- e) proaktív, a beavatkozási szükségleteket hamar felismeri, átlátja és a problémamegoldása jó eredményre vezet, valamint
- f) jól motiválja, fejleszti munkatársait, beosztott vezetőit.

(3) A III. szinten a vezető

- a) stratégiai és operatív szinten is átlátja az Egyetem működését, kiválóan képes célokat megfogalmazni a saját szervezete és egyetemi szempontból is a hatékonyság növelése érdekében,
- b) proaktivitása kiemelkedő, a folyamatok optimális működését saját kompetenciakörében biztosítja, valamint javaslataival segíti a társszervezetek működését, továbbá
- c) kiemelkedő vezetői eszköztárával motiválja és fejleszti munkatársait.

3. A teljesítményértékelés eljárási szabályai

6. § Az értékelést január 1-i fordulónappal 11 hónapra vonatkozóan évente egy alkalommal kell elvégezni az értékelési időszakot követő hónapban. Az értékelő az értékeléssel érintett időszakban folyamatosan figyelemmel kíséri az értékelt teljesítményét, és indokolt esetben felhívja a figyelmét a teljesítmény javítására.

7. § A teljesítményértékelésre csak akkor kerülhet sor, ha az értékelt az értékelés alapjául szolgáló időszakban legalább 4 teljes hónapban az értékelő irányítása alatt végezte munkáját. Amennyiben az értékelt személy vezetői megbízása a tárgyidőszak során módosul, az előző vezetői megbízással kapcsolatosan a korábbi illetékes értékelő végzi el a teljesítményértékelését a soron következő teljesítményértékeléskor.

8. § Az értékelés az értékelt vezető közvetlen munkahelyi vezetőjének, vagy az általa írásban kijelölt vezetőnek a feladata. Osztott munkáltatói jogkör esetén a jelen utasítás 2. § b) pontja szerinti közvetlen munkahelyi vezető illetékes az értékelés lefolytatására a további közvetlen munkahelyi vezető véleményének kikérésével.

9. § (1) Az értékelő rendelkezhet úgy, hogy a teljesítményértékelés előtt az értékelt írásban önértékelést végezzen. Ebben az esetben az értékelt az értékelő vezető által végzett értékeléssel azonos módon méri, illetve értékeli a saját teljesítményét. Az értékelt részére önértékelése elkészítéséhez annyi időt szükséges biztosítani, amennyi elegendő ahhoz, hogy azt megalapozottan el tudja készíteni. Az önértékelést az értékelő vezető jogosult megismerni, azonban azt nem köteles figyelembe venni.

(2) Az értékelő vezető az értékelési időszakban kérhet időközi státuszt az előrehaladásról annak érdekében, hogy az esetlegesen szükséges beavatkozások megtehetőek legyenek.

10. § Az értékelési eljárás keretében az értékelő és az értékelt között értékelő megbeszélésre kerül sor, amelyen az értékelő indokolással együtt részletesen ismerteti az értékelttel az általa kialakított teljesítményértékelési eredményeket.

11. § Az egyes értékelendő vezetőkkel a személyes konzultáció helyszínének és időpontjának egyeztetése az értékelő vezető feladata.

12. § A személyes megbeszélés részét képezi:

- a) az előző teljesítményértékelési időszak eredményeinek közös értékelése,
- b) a vezető önértékelése,
- c) a vezetői értékelés ismertetése,
- d) az értékelés eredményeinek közös összegzése,
- e) a következő teljesítményértékelési időszakra vonatkozó teljesítménycélok közös meghatározása.

13. § Az értékelt vezető az értékeléssel kapcsolatos észrevételeit, tapasztalatait és véleményét a személyes megbeszélés során teheti meg, amelyet az értékelőlapra fel szükséges vezetni.

14. §. Teljesítménycél kitűzése és a teljesítményértékelés írásban, a jelen utasítás mellékletét képező dokumentumok használatával történik.

15. § A CTÉR dokumentumai:

- a) Teljesítménycél és kompetenciaelvárást kitűző lap – vezetői (2. sz. melléklet)
- b) Teljesítménycél és kompetencia értékelő lap – vezetői (3. sz. melléklet)

16. § A 15. § pont a) pontjában rögzített dokumentumban kell meghatározni a következő értékelési időszakra vonatkozó, a SZTE stratégiai célkitűzéseivel összhangban álló teljesítménycélokat, illetve kompetenciaelvárásokat.

17. § A 15. § b) pontjában meghatározott dokumentumban kell elvégezni a kitűzött célok és kompetencia elvárások teljesülésének az értékelését.

4. Záró rendelkezések

18. § Az utasítás a közzététel napjával lép hatályba. Az utasítás, valamint mellékletei a következő linken érhetők el folyamatosan: www.u-szeged.hu/szabalyzatok.

19. § Jelen utasítás hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszti a működtetésben közreműködő vezetőkre vonatkozó célmeghatározó és teljesítményértékelési rendszer (CTÉR) bevezetéséről szóló 5/2023. (IV. 28.) sz. rektori-kancellári együttes utasítás.

Kelt: Szegeden, 2025. év február hó 7. napján

Prof. Dr. Rovó László sk.
rektor

Dr. Fendler Judit sk.
kancellár