

A NYÓGÉRI KÖZÖS ÖNKORMÁNYZATI HIVATALNÁL MŰKÖDTETETT TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER

A Nyőgéri Közös Önkormányzati Hivatalnál a teljesítményértékelés a Közszerológati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Kttv.), a közszérológati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I.21.) Korm. rendelet és a közszérológati tisztviselők egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (VI. 30.) KIM rendelet alapján működik.

A teljesítmény értékelés a TÉR szoftver segítségével történik.

Minden értékelt személy részére meghatározásra kerül három munkaköri egyéni teljesítménykövetelmény, valamint előírásra kerül a 10/2013. (I.21.) Korm. rendelet 3. melléklet szerinti értékelő lapon meghatározott kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők alkalmazása.

Értékelő vezetők: jegyző, aljegyző, jegyző esetében a polgármester.

Nyőgéri Közös Önkormányzati Hivatal Nyőgéri, Bögötei, Sótunyi kirendeltségén, illetve a Sárvár Térsége Többcélú Kistérségi Társulásnál foglalkoztatott közszérológati tisztviselő, valamint az aljegyző esetében értékelő vezető a jegyző.

Nyőgéri Közös Önkormányzati Hivatal Káldi és Meggyeskovácsi kirendeltségén foglalkoztatott közszérológati tisztviselő esetében értékelő vezető az aljegyző.

Az értékelő vezető - az értékelt személlyel történt előzetes megbeszélést követően, a közszérológati tisztviselő munkaköre alapján - határozza meg a közszérológati tisztviselők vonatkozásában a tárgyév január 31-ig az értékelt személy első féléves, illetve éves munkaköri egyéni teljesítménykövetelményeit.

Az értékelő vezetőnek a közszérológati tisztviselők vonatkozásában - az értékelt személlyel történt előzetes megbeszélést követően - tárgyév július 15-ig meg kell határoznia az értékelt személy második féléves munkaköri egyéni teljesítménykövetelményeit.

A munkaköri egyéni teljesítménykövetelményeket év közben - az értékelt személlyel történt előzetes megbeszélést követően - az értékelő vezető módosíthatja, ha ez a körülményekben beállott lényeges változás miatt szükséges. A körülményekben beállott lényeges változást az értékelő vezetőnek indokolnia kell. A módosított teljesítménykövetelményeket az értékelt személlyel írásban közölni kell.

A módosítás előtti teljesítménykövetelmények teljesítését - amennyiben azok mérhetőek, illetve értékelhetőek - a módosított teljesítménykövetelmények teljesítésével együtt, a soron következő teljesítményértékeléskor kell mérni, illetve értékelni.

Az értékelt személy munkaköri egyéni teljesítménykövetelményeit szövegesen kell meghatározni az 1. melléklet vagy a 2. melléklet szerinti értékelő lapon, attól függően, hogy az adott teljesítménykövetelmény teljesítése mérhető vagy értékelhető.

Az 1. melléklet szerinti értékelő lapon meg kell határozni a teljesítménykövetelmény végrehajtásának elvárt eredményét, elvárt határidejét, elvárt mérőpontját, indikátorait.

A teljesítmény értékelés ajánlott elemei nem kerülnek alkalmazásra.

A közszolgálati tisztviselők vonatkozásában az értékelő vezetőnek a teljesítményértékelés kötelező elemeit évente kétszer kell mérnie, illetve értékelni, kivétel ez alól a kompetenciák szintje.

Az értékelő vezetőnek a tárgyév első félévére vonatkozó teljesítményértékelési elemeket június 15-e és július 15-e között, tárgyév második félévére, valamint egész tárgyévre vonatkozó teljesítményértékelési elemeket tárgyévet követő év január 1-je és január 31-e között kell mérnie, illetve értékelnie.

A kompetenciák szintjeit évente egyszer, az egész tárgyév vonatkozásában kell az értékelő lapon értékelni, tárgyévet követő év január 1-je és január 31-e között.

Önértékelés a teljesítményértékelés során nem került előírásra.

A teljesítményértékeléskor az értékelő vezető és az értékelt személy között értékelő megbeszélésre kerül sor, amelyen az értékelő vezető részletesen ismerteti és indokolja az értékelt személlyel az általa kialakított teljesítménymérési, illetve teljesítményértékelési eredményeket. Ezekre az értékelt személy észrevételt, javaslatot tehet, amelyet írásban kell rögzíteni.

A közszolgálati tisztviselő kérésére az értékelő vezető az értékelő megbeszélésbe a szervnél működő munkavállalói érdekképviselői szervet köteles bevonni. (Ilyen szervezet nem működik.)

A Kttv. értelmében teljesítménykövetelmény alapján kerülhet csak sor a köztisztviselők alapilletményének eltérítésére. A Kttv. 133. § (3) bekezdése alapján a jegyző át nem ruházható hatáskörében, a megállapított személyi juttatások előirányzatán belül a tárgyévet megelőző év minősítése, ennek hiányában teljesítményértékelése alapján - ide nem értve, ha a kormánytisztviselő végleges áthelyezésére kerül sor - a tárgyévre vonatkozóan a kormánytisztviselő besorolása szerinti fizetési fokozathoz tartozó alapilletményét - a hivatali szervezet vezetője esetében a kinevezésre jogosult - december 31-éig terjedő időszakra legfeljebb 50%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 20%-kal csökkentett mértékben állapíthatja meg. Az eltérítésről a jegyző minden év február 28-áig dönt. Az így megállapított eltérítés mértéke – a Kttv. 133. § (6) bekezdésben foglaltakon túl - a tárgyévben egy alkalommal a megállapítástól számított hat hónapot követően a teljesítményértékelés alapján módosítható, azzal a feltétellel, hogy a kormánytisztviselő korábban már megállapított alapilletménye legfeljebb 20%-kal csökkenthető.

A Kttv. 235. § (1) bekezdése alapján a képviselő-testület hivatalánál foglalkoztatott köztisztviselőnek a Kttv.-ben meghatározott illetményrendszerre vonatkozó szabályoktól eltérő személyi illetményt állapíthat meg - a polgármester, a főpolgármester, a megyei közgyűlés elnöke jóváhagyásával - a jegyző, illetve a főjegyző. Személyi illetmény minősítéssel, ennek hiányában teljesítményértékeléssel alátámasztott, kimagasló teljesítményt nyújtó köztisztviselő részére állapítható meg a tárgyév március 1-jétől a következő év február végéig terjedő időszakra. Az így megállapított havi illetmény nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.

Szabályok új belépők, kilépők, tartós távollét és munkakör-módosulás esetén

Ha az értékelt személy jogviszonya év közben keletkezik, a jogviszony keletkezésétől számított harminc napon belül meg kell állapítani részére a teljesítményértékelés kötelező elemeit.

A teljesítményértékelésre csak akkor kerülhet sor, ha az értékelt személy az értékelés alapjául szolgáló időszakban legalább két hónapig az értékelő vezetőjének irányítása alatt állt.

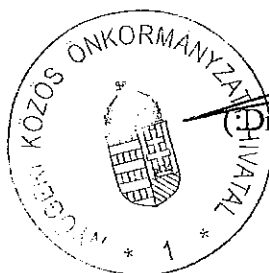
Ha az értékelt személy jogviszonya év közben megszűnik, vagy ha a munkavégzéstől való előre tervezett tartós távolléte előreláthatóan nem ér véget a soron következő teljesítményértékeléséig - így különösen, ha hosszabb fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe -, teljesítményértékelését jogviszonya megszűnésekor, illetve a tartós távollét kezdetéig akkor is el kell végezni, ha kevesebb, mint két hónapig állt az értékelő vezetőjének az irányítása alatt.

Ha az értékelt személy munkaköre a tárgyév során módosul,

- a) a korábbi munkakörében a korábbi munkakör tekintetében illetékes értékelő vezető végzi el a teljesítményértékelését a soron következő teljesítményértékeléskor,
- b) az új munkakörben az új munkakör szerint illetékes értékelő vezető az értékelt személy munkába lépését követő harminc napon belül új kötelező és - a közszolgálati tisztviselők vonatkozásában - ajánlott teljesítményértékelési elemeket állapít meg.

A 10/2013. (I.21.) Korm. rendelet 22.§ (3) bekezdésének rendelkezései megfelelően alkalmazni kell az értékelt személy végleges áthelyezése esetén. Az új munkáltatónak figyelembe kell vennie az értékelt személyre vonatkozó - az áthelyezése előtti munkáltató által végzett - tárgyévi teljesítményértékeléseket.

Nyőgér, 2018. július 9.

 (Dr. Lendvai Róbert:)
jegyző