

Az ELTE TTK teljesítményértékelési rendszerének (TÉR) keretszabályozásáról

1. Bevezetés

A 2021. október 6-án az ELTE TTK Kari Tanácsa által elfogadott kari stratégiájának markáns eleme, célkitűzése a teljesítményértékelési rendszer továbbfejlesztése. A korábbi években intézeti szinten kialakított teljesítményértékelési rendszerek összehangolásával, közös elemeinek átemelésével a kari vezetés úgy döntött, hogy egységes elveket és eljárási szabályokat alkot, amely azonban korlátok között teret enged az intézeti sajátosságok figyelembevételének. A kialakított és a jelen szabályzatban meghatározott keretrendszer objektív és transzparens módon figyeli és teszi számon kérhetővé az egyéni teljesítményeket, a stratégiai célok szem előtt tartásával.

I. A teljesítményértékelés szerepe és célja

- a) az ELTE TTK stratégiai céljainak és küldetésének megfelelő, egységes szervezeti kultúra erősítése, a szervezeti és egyéni fejlődéshez szükséges visszajelzések biztosítása;
- b) az egyéni munkateljesítményen keresztül az ELTE TTK eredményességének egységes keretrendszerben történő fejlesztése;
- c) a teljesítménycélok kitűzésén keresztül a teljesítmény fókuszának irányítása, az ELTE TTK, a TTK intézetei, és az egyének célkitűzéseinek összehangolása;
- d) a javadalmazási döntések egyéni teljesítményhez kötődő, objektív megítélési lehetőségének biztosítása;
- e) a javadalmazás méltányosságának javítása, a teljesítménykülönbségek kifejezésre juttatása a javadalmazásban;
- f) a munkatársak munkájának rendszeres értékelése, a munkateljesítményt támogató és akadályozó tényezők, valamint egyéni fejlődési lehetőségek és igények feltárása;
- g) szabályozott egyeztetési rend kialakítása vezető és beosztott között az egyéni teljesítmény elemzésére, az eredményes irányításhoz szükséges rendszeres visszajelzés a vezetők számára, és vezetői visszajelzés a beosztott munkatárs munkavégzéséről;
- h) rendszeres, strukturált mérésekből az egyes intézkedések hatékonyságának ellenőrzése, információgyűjtés a munkáltatói intézkedések meghozatalához.

II. A szabályzat hatálya

II/1. A TÉR személyi hatálya

A TTK azon oktatóira, kutatóira és tanáira terjed ki, akik a TÉR értékelési időpontjában

- legalább 1 év határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkeznek az ELTE-n és nem állnak lemondás/felmentés hatálya alatt,
- valamint legalább heti 20 órás részmunkaidőben vannak foglalkoztatva,
- továbbá aktív státuszú jogviszonyuk az értékelés időpontjában legalább 6 hónapja fennáll.

Egyéb jogviszony (megbízási szerződés, hallgatói munkaszerződés, illetve önkéntes szerződés) keretében oktatási vagy kutatási tevékenységet végző személyek teljesítményének értékelése esetén a jelen szabályzat rendelkezései nem irányadók.

II/2. A TÉR időbeli hatálya

Jelen szabályozás a TTK Kari Tanácsa jóváhagyásának napján lép hatályba. Jelen szabályozást az 1. éves teljesítményértékelési ciklus lezárultával, a következő évi teljesítményértékelést megelőzően felül kell vizsgálni.

III. Fogalmak

Értékelő: a Kar Dékánja, valamint az értékelt Intézetek igazgatói és a Környezettudományi Centrum vezetője, akik kijelölik a teljesítménycélt és lefolytatják az értékelő megbeszélést.

Értékelt: A TTK Intézeteiben a jelen szabályzat II/1. pontjában meghatározottak szerint foglalkoztatott, aki számára a teljesítménycélt az értékelő kijelöli, illetve akiről az értékelő a teljesítményértékelést készíti.

Értékelés: jelen Szabályzatban meghatározott gyakorisággal végzett folyamat, amely a kitűzött cél teljesülésének és az értékelt egyéni teljesítményének mérésére, valamint a fejlesztendő területek meghatározására irányul.

Értékelő megbeszélés: a jelen Szabályzat tekintetében az a megbeszélés, amelyen az értékelő és az értékelt személyes részvételével meghatározásra kerülnek a következő időszak teljesítmény elvárásai, valamint, amelyen az elmúlt időszak teljesítményeinek értékelése történik.

Illetménykiegészítés: jelen Szabályzat alkalmazásában a teljesítményértékelési ciklus lezárultával munkáltatói döntéssel az értékeltnek juttatott járandóság.

Önértékelés: az értékelt saját feladatellátásáról, az előző teljesítménycél kitűző megbeszélés óta eltelt időben elért céljairól, tevékenységéről kialakított saját véleményének megfogalmazása írásban vagy szóban.

Teljesítmény: valamely tevékenység mérhető eredménye, amely mennyiségi vagy minőségi mutatóval jellemezhető.

IV. A teljesítményértékelési rendszer bevezetésének jogi alapjai

A TÉR rendszer bevezetésének elvi feltételrendszerét a TTK Foglalkoztatási Követelményrendszerének a TTK Kari Tanácsa 2022.01.26-ai ülésén elfogadott alábbi kiegészítése teremti meg:

„16./A. § „A Természettudományi Kar a határozatlan idejű jogviszonyban álló, átlagosan 4 órát meghaladó napi munkaidőben foglalkoztatott oktatói, kutatói és tanári tevékenységének mérése és értékelése, valamint a jutalmazási és foglalkoztatási döntéseinek megalapozása céljából teljesítményértékelési rendszert vezet be és működtet, amelynek keretszabályait a Kari Tanács hagyja jóvá.”

V. A rendszer bemutatása

A TTK saját fejlesztésű teljesítményértékelő szoftverével (Teljesítmény Elemző Rendszer: TER) megtámogatott rendszere a felsőoktatási intézmények alaptevékenységeinek megfelelően az oktatási és a kutatási tevékenység mérésére, értékelésére és ezáltal az e tevékenységeket ellátó munkatársak minőségfejlesztésére fókuszál az ELTE TTK stratégiai terveinek megvalósítását szem előtt tartva. Ez az értékelők értékelési tevékenységét segítő eszköz egységbe foglalva mutatja be az alábbiakban felsorolt teljesítménymutatók értékét, támogatva az egységes módszertan szerinti értékelést, de nem csökkentve ezáltal az értékelést végzők felelősségét.

A TER azon teljesítménymutatókat tartalmazza, amelyekkel a jelzett alaptevékenységek objektíven meghatározhatók és amelyek általánosan, minden érintett munkatárs esetében egységesen (a nem teljes munkaidőben foglalkoztatott közalkalmazottak esetében értelemszerűen a mutatók és a követelmények a munkaidő arányában történő figyelembevétellel) értelmezhetőek. A teljesítmény értékelése a jelen keretszabályozásban meghatározott mutatók figyelembevételével történik, mely intézeti szinten egyedileg paraméterezhető a különböző tudományterületek eltérő sajátosságaira tekintettel (indikátorok súlyozása, az oktatási és kutatási indikátorok egymáshoz viszonyított arányszáma, sávhatárok meghúzása). Az intézeti szempontrendszerekben az egyes kategóriákban előírható minimálisan elvárt teljesítmény. Az intézeti paraméterezési szabályok a jelen keretszabályozás mellékleteit képezik (4-8. sz. mellékletek).

Ennek megfelelően az *oktatási tevékenységre* legjellemzőbb mutatók:

- OHV tiszteletarány (arányszám): az Oktatás Hallgatói Véleményezése (OHV) kérdőívek eredményeiből az oktató és a hallgatók közötti kapcsolat etikai aspektusaira (emberi méltóság tiszteletben tartása, a két fél kölcsönös tisztelete, megbecsülése) vonatkozó válaszok értékelése. Számítása: az oktató által a vizsgált periódusban tartott összes kurzus összes hallgatói véleményében az "igen" válaszok száma osztva az "igen" és "nem" válaszok számának összegével.

- OHV ajánlási arány (arányszám): az OHV kérdőívek eredményeiből az oktatói munka minőségére (ajánlaná-e a hallgató a kurzus oktatóját hallgatótársainak) vonatkozó válaszok értékelése. Számítása: az oktató által a vizsgált periódusban tartott összes kurzus összes hallgatói véleményében a válaszlehetőségek közül a 4-es és 3-as (pozitív) válaszok számának összege osztva a 4-es, 3-as, 2-es és 1-es válaszok számának összegével.
- Szakdolgozat/diplomamunka (db szám): a vizsgált periódusban a Neptunban az oktatóhoz regisztrált szakdolgozó hallgatók száma.
- TDK témavezetés (fő): a vizsgált periódusban az intézeti nyilvántartás szerint az oktató által vezetett, kari TDK konferencián résztvevő hallgatók száma.
- Doktori fokozatot szerzett PhD. hallgatók száma (fő)

A fenti mutatók az elmúlt 2 lezárt tanév eredményeit tartalmazzák. Kivételt képez a TDK témavezetés és a doktori fokozatszerzés, amelyeknél az elmúlt 5 lezárt naptári év adatai szerepelnek.

A tudományos tevékenységet az alábbi mutatók írják le:

- Q1 cikkek száma (db szám): a Q1 minősítésű tudományos folyóiratokban szerzőként való – kutatási eredményekre vonatkozó – megjelenés (MTMT)
- Hivatkozások száma (db szám): a Magyar Tudományos Művek Tára (MTMT) adatbázisában feltüntetett publikációkra érkezett – adott időszakra vonatkozó - összes hivatkozások száma
- D1 cikkek száma (db szám): a D1 minősítésű tudományos folyóiratokban szerzőként való – kutatási eredményekre vonatkozó - megjelenés (MTMT)
- Benyújtott pályázatok (db szám): a témavezetőként vagy társtémavezetőként ELTE befogadóhellyel benyújtott pályázatok száma
- Elnyert támogatás (Ft): a témavezetőként vagy társtémavezetőként benyújtott pályázatok után, az ELTE-re eső elnyert támogatások összege

E mutatók az elmúlt 5 (lezárt) naptári év aktivitásait jelzik, összhangban az ARWU-val, amelyben való előrelépés a TTK kiemelt stratégiai célja.

A jelzett mutatók az alábbi, különböző adatbázisok aktuális – meghatározott időtartamra vonatkozó – egyéni adatait tartalmazzák:

<u>indikátor</u>	<u>adatforrás</u>
Q1, hivatkozás, D1	MTMT
beadott pályázat és elnyert összeg:	Kancellária, EPER
OHV tisztelet és ajánlás, szakdolgozat/diplomamunka	Neptun
TDK témavezetés	stratégiai adatbázis
doktori témavezetés	doktori.hu weboldal

Fentiekén túl az intézetigazgatónak mérlegelési joga van az adott munkatárs esetén valamilyen objektív okból nem releváns mutatószám figyelmen kívül hagyására (pl. tanári munkakörben a

publikációs tevékenységre vonatkozó mutatók), illetőleg a TER-ben nem definiált, de az ELTE és a Kar szempontjából nélkülözhetetlen és kiemelkedően hasznos közéleti tevékenység figyelembe vételére, továbbá az értékelt innovációs aktivitásának (pl: szabadalmi bevétel), valamint az ipari bevétel szerzésének figyelembevételére.

Az értékelés során figyelembe vett munkakörcsoportok: tanár, oktató, kutató.

A szoftver intézetenként minden indikátor és minden munkakör esetében egy egyszerű sorrendet állít fel a darabszámokra, arányszámokra tekintettel.

Ez a sorrend egy módszertani segédlet, amelynek célja a vezetői döntés meghozatalának támogatása, amely döntést minden esetben az értékelő hozza meg az egyedi, intézeti paraméterezés által kialakított intézeti rangsor, valamint egyéb objektív körülmények alapján, a keretszabályozás figyelembevételével.

Az intézeti paraméterezéssel előállított lista alapján az értékelteket intézeti szinten a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény minősítési szabályainak megfelelően a négy kategória valamelyikébe kell sorolni (kiválóan alkalmas, alkalmas, kevésbé alkalmas, alkalmatlan).

E lista, valamint a kari stratégia megvalósítása céljából rendelkezésre álló erőforrások ismeretében – az intézetigazgatókkal folytatott egyeztetéseket követően – határozza meg a TTK Dékánja az adott intézetnél a teljesítmények díjazásának vagy szankcionálásának a szabályait, mértékét, a differenciálás elveit.

VI. Értékelés

A célkitűzés (a következő időszak követelményszintjének meghatározása) és az értékelés is évente egy alkalommal, egyidejűleg, az értékelő és az értékelt közötti megbeszélés során zajlik. Az értékelés önértékeléssel indul. Az önértékelés történhet az értékelő által előzetesen az értékeltnek megküldött tematikus kérdőívvel, kötetlen fogalmazvánnyal vagy szóban. Az értékelő az értékelő beszélgetést megelőzően, legalább egy héttel korábban küldi meg az értékeltnek az önértékelést segítő dokumentumokat, amelynek része a kari teljesítményelemző szoftverből kinyert, az adott kollégára vonatkozó mutatószám lista. (1. sz. melléklet).

Az értékelés során ki kell térni a teljesítménycélokra a TTK stratégiai céljainak megvalósulásához való kapcsolatára.

Amennyiben az értékelt úgy ítéli meg, hogy van olyan körülmény az esetében, amelyről az értékelőnek nincs tudomása és amely az adott mutató tekintetében hatással bír, kérheti az értékelés módosítását.

Az értékelő megbeszélés eredményét a 2. sz. mellékletben szereplő jegyzőkönyv kitöltésével és mindkét fél által történő aláírásával kell dokumentálni.

A tárgyévvel vonatkozó teljesítmény elvárások kitűzése történhet az értékelő megbeszélésén, vagy az értékelő által bekért munkaterv alapján, legkésőbb az értékelő beszélgetést követő 2 héten

belül egy célkitűző megbeszélésen. Az elvárt teljesítményre vonatkozó célkitűzést a 3. sz. melléklet szerinti megállapodásban kell rögzíteni.

E dokumentum egy példányát az értékelt kapja, egy példány a személyügyi anyagba, egy példány pedig a TTK Dékáni Hivatalának kijelölt ügyvivő szakértőjéhez kerül (elvárások rögzítése, dékáni jóváhagyásra előkészítés).

A mestertanári munkakörben foglalkoztatott, valamint szakmódszertannal foglalkozó munkatársak teljesítménye elsősorban az oktatási paraméterek szerint kerül értékelésre.

A dékánhelyettesek és az intézetigazgatók teljesítményértékelését az értékelt tudományos és oktatói tevékenysége mellett a vezetői munka, a Kari stratégia céljai elérésének támogatása és a közéleti tevékenység figyelembevételével a dékán végzi.

Az öt évnél rövidebb idejű közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezők esetében az értékelés időarányosan, az alkalmazásban eltöltött időt figyelembe véve történik, ideértve a gyermeknevelési és gyermekgondozási (GYED/GYES/GYÁP/GYET) távollétek eseteit is.

A 90 % alatti tiszteletarányra vonatkozó hallgatói vélemény esetén az értékelő részletesen megvizsgálja az adott oktatóra, valamint az általa oktatott kurzusokra vonatkozó hallgatói értékeléseket, ideértve más OHV mutatószámok elemzését, az egyes kérdésekre adott válaszok átlagát, és a szöveges megjegyzéseket. Mindezen vizsgálat alapján az értékelő „alkalmatlanná” minősítheti az értékelt közalkalmazott tevékenységét, függetlenül az egyéb mutatószámok eredményétől.

Amennyiben az adott munkatárs valamely indikátor, vagy az összeteljesítmény alapján „alkalmatlan” minősítést kap, akkor erre, valamint a következő teljesítményértékelés során hasonló eredményt hozó értékelés munkáltatói intézkedésre gyakorolt hatására fel kell hívni az érintett figyelmét.

Az értékelés eredményének függvényében, az 2. sz. mellékletben szereplő dokumentum alapján meghozott dékáni döntés szerint fizethető ki az illetménykiegészítés, a VII. pont szabályai szerint.

VII. Illetménykiegészítés kifizetése:

Alkalmatlan minősítésű értékeltnek illetménykiegészítés nem fizethető.

Az illetménykiegészítést – annak visszamenőleges teljesítményre vonatkozó hatása miatt – a következő teljesítményértékelést, célkijelölést megelőzően elvonni vagy csökkenteni nem lehet, amennyiben az – aktív - jogviszony ezen időtartam alatt folyamatosan fennáll.

A heti 20 órát meghaladó részmunkaidős foglalkoztatás esetén az illetménykiegészítés a foglalkoztatás időtartamának arányában jár.

VIII. Záró rendelkezés

A teljesítményértékelési rendszer bevezetéséért, továbbfejlesztéséért, működtetéséért, szabályozásáért és felülvizsgálataért a TTK Dékánja felelős.

Jelen Szabályzatot a Természettudományi Kar Kari Tanácsa TTK/2362/2(2022) II.1 sz. határozatával elfogadta, hatályos 2022. február 23-tól.

Budapest, 2022. február 23.

Dr. Kacs Kovics Imre s.k.

dékán

Mellékletek:

1. sz. melléklet: Értékelendő tájékoztatása a TER rendszerben róla megtalálható adatokról
2. sz. melléklet: jegyzőkönyv a teljesítményértékelő megbeszélésről
3. sz. melléklet: megállapodás teljesítmény elvárások kitűzéséről
4. sz. melléklet: A teljesítményértékelés folyamata a Biológiai Intézetben
5. sz. melléklet: A teljesítményértékelés folyamata a Fizikai Intézetben
6. sz. melléklet: A teljesítményértékelés folyamata a Földrajzi és Földtudományi Intézetben
7. sz. melléklet: A teljesítményértékelés folyamata a Kémiai Intézetben
8. sz. melléklet: A teljesítményértékelés folyamata a Matematikai Intézetben

Tisztelt Munkatársam!

1. sz. melléklet

Tájékoztatom, hogy a TER rendszerben az alábbi, Önre vonatkozó teljesítménymutatók találhatók:

mutató	menyiség	vizsgált időszak*
OHV tiszteletarány:		2019-20, 2020-21 tanév
OHV ajánlási arány:		2019-20, 2020-21 tanév
Szakedolgozat/diplomamunka:		2019-20, 2020-21 tanév
TDK:		2017.01.01. – 2021.12.31.
Doktori témavezetés:		2017.01.01. – 2021.12.31.
Q1 cikkek száma:		2017.01.01. – 2021.12.31.
Hivatkozások száma:		2017.01.01. – 2021.12.31.
D1 cikkek száma:		2017.01.01. – 2021.12.31.
Benyújtott pályázatok:		2017.01.01. – 2021.12.31.
ELTEre eső elnyert támogatás:		2017.01.01. – 2021.12.31.

Kérem, hogy a fenti mutatókat ellenőrizze le és amennyiben eltérést észlel, az ezt alátámasztó dokumentumokkal kiegészítve vegyen részt az értékelő által megjelölt időpontban tartandó teljesítményértékelő megbeszélésen.

Budapest, 2022. február

Dr. Kacs Kovics Imre s.k.

dékán

*évente módosítandó

Jegyzőkönyv teljesítményértékelő megbeszélésről

Jelen vannak:

..... értékelő

.....értékelt

..... megfigyelő (tanszékvezető)

Helyszín:

Időpont:

Leírás:

Minősítése a jelzett időszakra:

nem alkalmas/kevésbé alkalmas/alkalmas/kiválóan alkalmas

értékelő

A minősítést elfogadom/nem fogadom el*, mert:

értékelt

* Kjt. 40. § (11) A közalkalmazott a minősítés hibás vagy valótlan ténymegállapításának, személyiségi jogát sértő megállapításának megsemmisítését a minősítés közlésétől számított harminc napon belül a bíróságtól kérheti.

ELTE FKR: „A közvetlen munkahelyi vezető az értékelést – az átvételt és a megismerés tényét igazoló módon – azzal adja át (küldi meg), hogy az érintett az abban foglaltakra a kézhezvételtől számított nyolc napos határidőn belül észrevételeket tehet.”

Megállapodás teljesítmény elvárások kitűzéséről

Alulírottak megállapodnak abban, hogy a közalkalmazottaknak az alábbi teljesítmény elvárásokat kell teljesítenie a következő - közötti – időszakra.

mutató **elvárt mennyiség**

OHV tiszteletarány:

OHV ajánlási arány:

Szakdolgozat/diplomamunka:

TDK:

Doktori témavezetés:

Q1 cikkek száma:

Hivatkozások száma:

D1 cikkek száma:

Benyújtott pályázatok:

ELTEre eső elnyert támogatás:

Egyéb, intézeti speciális elvárások:

A teljesítmény kitűzést elfogadom/nem fogadom el.

Megjegyzés:

Budapest, 2022.

dékán/intézetigazgató/Centrum vezető

közalkalmazott

A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS FOLYAMATA A BIOLÓGIAI INTÉZETBEN

A Biológiai Intézet minimumszintjei alapján (I. táblázat) a teljesítmény felmérés menete:

1. Az értékelést megelőzően az értékelt lehetőséget kap egy legfeljebb 1 oldalas önértékelés megírására *megadott kérdések* alapján (TER-ből hiányzó adatok bekérése: tdk-sok/ÚNKP témavezetés száma utóbbi 2 évben; első/utolsó szerzős cikk - db; pályázatban részvétel+ elvégzett kutatási feladat; ipari bevételek; innovációs teljesítmény; felsorolás 1-1 mondatban)
2. A teljesítmény oktatói kategórián belül kerül meghatározásra (adjunktus, docens, professzor, mestertanár), ill. külön táblázat vonatkozik a kutató beosztású munkatársakra
3. Az értékelés eredményét az igazgató állapítja meg, figyelembe véve az intézeti elvárásokat (l. alább; 7 számszerűsített szempont) és a TER adatbázisokból származtatott értékeket, egy 30 perces személyes beszélgetést követően.
4. Az értékelt az értékelést megelőzően kap egy „Elvárások kitűzése” (l. 3. melléklet, kiegészítve az Intézet speciális elvárásaival) c. dokumentumot, ami a következő 1+1 évre elkészítendő munkatervet mutatja be. Az értékelés zárásaként ezt a dokumentumot az értékelt és az igazgató is aláírja, és ezzel az értékelt elismeri, hogy a munkaterv a következő értékelés alapját képezi.

ADJUNKTUSOK/DOCENSEK/PROFESSZOROK

Alkalmatlan: A meghatározott kategóriákból (7) (oktatás; cikkek; utolsó/első szerző/pályázati tevékenység; tdk/BSc/MSc; PhD témavezetés; közéleti tevékenység) csak 4 esetében érik el az elvárt szintet. Ezt a döntést a tiszteletarány, ajánlásarány nem befolyásolja.

Kevésbé alkalmas: A meghatározott kategóriákban (7) (oktatás; cikkek; utolsó/első szerző/pályázati tevékenység; tdk/BSc/MSc; PhD témavezetés; közéleti tevékenység) csak 6 kategóriában éri el/haladja meg az elvárt szintet. Tisztelet arány legalább: 90%

Alkalmas: A meghatározott kategóriák (7) (oktatás; cikkek; utolsó/első szerző/pályázati tevékenység; tdk/BSc/MSc; PhD témavezetés; közéleti tevékenység) érik el az elvárt szintet. Tisztelet arány legalább: 90%; Ajánlásarány legalább 80%. A speciális szempontok közül legalább egyet teljesít.

Kiválóan alkalmas: Az elvárt szintek legalább 2x túlteljesítése a 6 kategória (cikkek; utolsó/első szerző/pályázati tevékenység; tdk/BSc/MSc; PhD témavezetés) közül legalább 4-ben. Tisztelet arány legalább: 90%; Ajánlásarány legalább 90%. A speciális szempontok közül legalább kettőt teljesít.

Az igazgató fenntartja magának a jogot, hogy 1-1 kategóriányi eltérést kezdeményezhessen.

A Biológiai Intézet elvárt minimumszintjei beosztásonként:

(1) Számszerűsített elvárások:

	NFTV 26. § szerinti elvárt heti min. óraszám („tanításra fordított idő”) megjelölve	adjunktus (heti 12)	docens (heti 10)	egyetemi tanár (heti 8)	mesteroktató
Oktatás	Kötelező és kötelezően választható kurzusok (1x45 perces)	6	4	4	8

(Az intézet által elvárt időbeosztás a legfontosabb oktatási formák esetében)	tanórák heti száma; a megelőző 4 szemeszter átlaga)				
	Témavezetés összesen (TDK, BSc, MSc a megelőző 5 évben összesen)	2	3	3	2
	Témavezetés (PhD; a megelőző 5 évben összesen)	1	1	1	0
Kutatás	Q1/Q2 publikációk száma (a megelőző 5 évben összesen)	4	6	8	2
	Ebből első/utolsó szerző	2	3	4	1
Pályázati tevékenység	(Társ)témavezetőként benyújtott pályázatok száma (a megelőző 5 évben összesen, amennyiben nincs futó nyertes pályázata)	2	3	3	-
	VAGY elnyert pályázat témavezetőként vagy résztvevőként (a megelőző 5 évben összesen);	1	1	1	-
Közéleti tevékenység (STA alapján meghatározva)	ELTE-n vezetői feladat, toborzással kapcsolatos tevékenység, intézeti, kari vagy egyetemi bizottságokban, egységekben való részvétel, tehetséggondozás, tanulmányi versenyek szervezése, versenyekre történő felkészítés (a megelőző 5 évben összesen)	5	5	5	5

(2) Speciális elvárások:

A speciális elvárások esetében a felsoroltak közül legalább 1 teljesítése 5 év során (jobb teljesítmény előnyt jelent)

- Külföldi kutatással kapcsolatos elvárások, nemzetközi együttműködésre benyújtott pályázat (pl. kétoldali TÉT, Erasmus Plus, NN OTKA stb),
- 2 db közlemény, ami kimutathatóan nemzetközi együttműködésben született
- Külföldi tapasztalatszerzés: min 3 hónapos tanulmányút (vagy oktatás, Erasmus stb.)
- 2 db külföldi testülethez beadott pályázat (nincs specifikálva)
- Külföldi vendégoktatóval közös BSc vagy MSc (távoktatás; kötváll kurzuskóddal) kurzus létrehozása és megtartása legalább 2 félév során

A kutatói beosztásban lévők esetében a következő értékek veendő figyelembe, hasonlóan 5 éves időintervallumra.

Beosztás#	Cikkek száma		Pályázatok	
	D1/Q1 vagy Q2	Ebből első/utolsó szerző	Benyújtott/ vagy nyert	Ebből témavezető, vagy társ-témavezető
T. mts.	6	3	3 v 1 *	1
T. főmts.	8	4	4 v 1**	2
T. tanácsadó	10	5	4 v 1**	2

*Az Intézet/Egyetem által befogadott, benyújtott/nyertes/futó egyéni, mobilitási vagy nem egyéni kutatási ösztöndíj pályázatok száma.

**Az Intézet/Egyetem által befogadott, benyújtott/nyertes/futó nem egyéni ösztöndíj pályázatok száma.

Ezek a feltételek nem érintik a pályázatokon foglalkoztatott kutatókat.

A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS FOLYAMATA A FIZIKAI INTÉZETBEN

Az ELTE TTK Fizikai Intézetében (FI) a minőségbiztosítás elsősorban – nyugat-európai és angolszász vetélytársainkhoz hasonlóan – a megfelelő kiválasztáson és előléptetéseken alapul:

1. Az oktatókat, kivételes esetektől eltekintve, adjunktusi munkakörbe vesszük fel. Az új adjunktusokat széles körben, nemzetközi fórumokon is meghirdetett pályázat során választjuk ki. Az új adjunktusoktól elvárható a PhD fokozat megszerzését követően 3-5 év, lehetőleg külföldi posztdoktori kutatási tapasztalat. A legjobb pályázók személyes meghallgatáson vesznek részt, majd az intézet docensei és egyetemi tanárai rangsorolják őket. Az így rangsorolt javaslattal kerül sor a pályázatok további véleményezésére az Intézeti Tanács, valamint a Kari Tanács ülésén.
2. A felvett adjunktusoktól a Kar előírása alapján elvárás, hogy öt éven belül a minimális követelményeknek megfelelő habilitációs pályázatot nyújtsanak be. A sikeres habilitációt követően kezdeményezhető docensi előléptetésük.
3. A docensek számára cél az MTA doktori fokozat, vagy azzal ekvivalens tudományos mutatók elérése, melyet követően kezdeményezhető egyetemi tanárrá való előléptetésük.
4. A docensek és egyetemi tanárok az angolszász *tenure* rendszerhez hasonlóan nagy szabadságot élveznek, az 1-2. pontokban leírt felvételi és előléptetési eljárás garantálja a minőséget. A rendszeres értékelés célja vezető oktatók esetén elsősorban az esetleges nehézségek feltárása, további motiválás, és visszajelzési lehetőség biztosítása az oktatók számára.
5. Az Intézetben folyó munka minőségét folyamatosan jelzi az Intézet nemzetközi rangsorokban elfoglalt helye.

Az értékelés egyrészt a kari közös adatbázisból letöltött mutatókra, másrészt a munkatársak által benyújtott rövid beszámolóra (önértékelés) épül. A beszámolót elektronikusan kell beküldeni az intézetigazgatónak. A beszámoló terjedelme *maximum két A4-es oldal lehet*, és a következőket tartalmazza:

- Az elmúlt 5 évben benyújtott és elnyert pályázatok, valamint az elmúlt 5 évben végzett témavezetések felsorolása
- Oktatással kapcsolatos tapasztalatok az elmúlt 5 évből, különös tekintettel a felmerült nehézségekre, oktatással kapcsolatos esetleges változtatási javaslatok,
- Rövid összefoglalás az elmúlt 5 évben folytatott kutatómunkáról és a jövőbeli tervekről, saját esetleges javaslatok a kutatómunka még eredményesebbé tételére,
- Az Intézetben és az Egyetemen végzett, az oktatáson és kutatáson felüli egyéb tevékenységek felsorolása.

A munkatársak értékeléséről az igazgató dönt a tanszékvezető (összeférhetetlenség esetén egy másik tanszék vezetője) javaslatának figyelembevételével. Az értékelés részeként a munkatárs és az értékelést végzők között személyes beszélgetésre is sor kerül.

Az értékelés során a Fizikai Intézet az egyes mutatókra az alábbi táblázatban szereplő minimumkövetelményeket határozza meg. Egy-egy követelmény nem teljesítése kiváltható valamely

más mutató jelentős túlteljesítésével, vagy átlagon felüli (kötelező és kötelezően választható órákból számolt) oktatási terheléssel. A "kiválóan alkalmas" minősítés szükséges feltétele a minimumkövetelmények teljesítése (az esetleges kiváltásokkal együtt). „Alkalmatlan” minősítést kaphatnak a követelmények kevesebb, mint felét teljesítő munkatársak. A követelmények legalább felét, de nem az összeset teljesítő kollégák „kevésbé alkalmas” vagy „alkalmas” minősítést kaphatnak.

Az értékelés során a beszámolóban felsorolt további teljesítmények is figyelembe vehetők (pl. ÚNKP témavezetés, tananyagfejlesztés, külső bizottságokban való részvétel, ipari kapcsolatok kiépítése, stb.).

Minimumkövetelmények a Fizikai Intézetben¹

értékelési kategóriák	adjunktus	docens	egyetemi tanár	mesteroktató/mestertanár	
kutatás (elmúlt öt évben összesen)	Q1 publikációk száma (módszertani kutatások esetén Q2 is)	5	5	5	-
	Hivatkozások száma (Társ)témavezetőként	100	200	300	-
	benyújtott pályázatok száma (a megelőző 5 évben összesen, amennyiben nincs futó nyertes pályázata)	1	1	1	-
	elnyert pályázat témavezetőként vagy résztvevőként (a megelőző 5 évben összesen)	1	1	1	-
	Kötelező, kötelezően választható és PhD kurzusok (45 perces tanórák száma hetente; a megelőző 10 szemeszter átlaga) ²	4	4	4	6
Oktatás	Hallgatói tiszteletarány (elmúlt 2 év, legalább 50 kitöltés esetén)	90 %	90 %	90 %	90 %
	Hallgatói ajánlásarány (elmúlt 2 év, legalább 50 kitöltés esetén)	80 %	80 %	80 %	80 %
	Témavezetés (elmúlt öt évben összesen) (TDK, BSc, MSc, MA; PhD)	2	3	3	4
	Témavezetés (PhD; elmúlt öt évben összesen)	0	1	1	0

1 Vezető beosztású munkatársak esetén az intézetigazgató (az igazgató esetén a dékán) a feladattal arányos mértékben csökkentheti a minimumkövetelményeket.

2 Az Intézet vezetése garantálja, hogy a kurzusok megfelelő rotációjával mindenkinek lehetőséget biztosít a minimumkövetelményeknek megfelelő számú kurzus tartására.

közéleti tevékenység (elmúlt öt évben összesen)	ELTE-n vezetői feladat, toborzással kapcsolatos tevékenység, intézeti, kari vagy egyetemi bizottságokban, egységekben való részvétel, tehetséggondozás, tanulmányi versenyek szervezése, versenyekre történő felkészítés, ismeretterjesztő tevékenység, laboratóriumok vezetése	1	1	1	1
---	--	---	---	---	---

A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS FOLYAMATA A FÖLDRAJZ- ÉS FÖLDTUDOMÁNYI INTÉZETBEN

A munkatársak teljesítményértékelése a következőkre épül:

1. A kari teljesítményértékelő rendszerben (TER) 10 kategóriában szereplő adatok, az FFI teljesítményértékelő táblázatban szereplő adatok kiküldése az értékelt munkatársaknak legalább egy héttel a személyes értékelő beszélgetés előtt
2. Az értékelt munkatárs önértékelése, a kiküldött adatok ellenőrzése, ennek elküldése az intézetigazgatónak legalább 2 nappal a személyes beszélgetés előtt
3. Egyéni beszélgetés, aminek célja a munkatárs eredményeinek ellenőrzése, értékelése, a munkatárs teljesítményértékének véglegesítése és a következő 1 éves egyéni munka- és teljesítményterv egyeztetése.
4. Az egyéni beszélgetés alapján az intézetvezetés véglegesíti a munkatárs eddigi munkájának értékelését a 4 fokozatú skálán („kiválóan megfelelt” (4 pont), „megfelelt” (3 pont), „gyengén megfelelt” (2 pont), illetve „alkalmatlan” (1 pont)). Az értékelés szempontjai a következőkön alapulnak: (a) FFI teljesítményértékelő rendszerben lévő eredmények, a TER és önértékelési adatok, (b) az intézetvezetés által kialakított besorolási határok.
5. Az egyéni beszélgetés végén, az intézetvezetési minimumelvárásokat figyelembe véve a munkatárs megadja az éves vállalásait a teljesítményértékelési rendszerben lévő kritériumokban, az értékelés zárásakor az értékelt munkatárs és az értékelést végző intézetigazgató aláírja a dokumentumot.

Az egyéni értékelés során az intézetvezetés kiemelten figyelembe veszi a fő stratégiai célokhoz való igazodást, különösen a nemzetközi szakterületi egyetemi rangsorokban való előrelépéshez szükséges kritériumokat, továbbá az MTA doktori követelményekben lévő szempontokat, valamint az egyetemi közéleti tevékenységet.

Mindezek alapján, az intézetvezetés, kikérve a tanszékvezetők véleményét és együtt dolgozva az intézeti stratégiai bizottsággal a szakterületi sajátosságokat is figyelembe véve, egy 12 szempontból álló rendszert dolgozott ki. Ezek közül kiemelten fontosnak ítélte a Q1 tanulmányok és a hivatkozások számát, ezért ezeket a kritériumokat dupla súllyal tekinti. Az FFI sokszínűsége megnyilvánul abban is, hogy abban szerepelnek természettudományi és társadalomtudományi területek is, amelyek esetében a tudománymetriai elvárások különbözőek. Ezért az értékelési szempontokat, a minimumkövetelményeket két táblázatban adtuk meg. Ez a tudományos részben jelent különbséget, az oktatási elvárások megegyeznek.

Az értékelésben figyelembe vett további szempontok, amelyek arányosan csökkentik az 5 éves futamidőre kivetített minimumkövetelményt:

1. az elmúlt 5 évben jelentős közéleti tevékenység időszaka (jellemzően egyetemi vezetői feladat, azaz kari és intézeti vezetői beosztás)
2. gyerekgondozáson eltöltött idő

Az OHV értékelési adatok esetén

1. figyelembe vesszük a kitöltött értékelések relatív számát.
2. amennyiben a tiszteletarány értéke 90% alatt van, az intézetvezetés megvizsgálja ennek okát és ez alapján hagyja jóvá vagy módosítja a kapott eredményt

A 2022. évi értékelés az elmúlt 5 év teljesítményét veszi alapul, ami alapján a 4 kategóriába történő besorolás megtörténik. Mivel ekkor történik a megadott szempontok szerint az első értékelés, ezt az eredményt a munkatársak egy állapotértékelésként kapják meg, amihez igazodni kell a következő éves terveiknek. A 2023. évi és ezt követő éves értékelések hangsúlyosan veszik figyelembe az éves vállalások teljesítését és veti ezeket össze az 5 éves futamidőre vonatkozó eredményekkel.

Az értékelés során a Földrajz- és Földtudományi Intézet az egyes mutatókra az alábbi két szakterületi táblázatban szereplő minimumkövetelményeket határozza meg 5 éves időtartamra:

Földtudományi és természetföldrajzi területen

Értékelési kategória		adjunktus	docens	egyetemi tanár
Kutatás	(1) Q1 cikkek száma:	3	5	5
	(2) első/második/utolsó szerzős Q1 cikkek száma:	2	2	3
	(3) Összes referált publikáció	10	10	10
	(4) Hivatkozások	100	250	350
	(5) (Társ)témavezetőként benyújtott pályázatok (ELTE-n kezelt, illetve megvalósított, azaz ELTE-re rezsit hozó) száma (a megelőző 5 évben összesen, amennyiben nincs futó nyertes pályázata)	1	1	2
	(6) elnyert pályázat témavezetőként vagy szenior résztvevőként (a megelőző 5 évben összesen)	1	1	1
Oktatás	(1) Kötelező és kötelezően választható kurzusok száma (1x45 perces tanórák heti száma; a megelőző 4 szemeszter átlaga; nyári legalább 1 hetes terepgyakorlat heti 2 órának számolható el)	6	4	4
	(2) Hallgatói tiszteletarány (elmúlt 2 év, legalább 50 kitöltés esetén)	90%	90%	90%
	(3) Hallgatói ajánlásarány (elmúlt 2 év, legalább 50 kitöltés esetén)	0.85	0.85	0.85

	(4) Témavezetés (BSc, MSc szakdolgozat, TDK az elmúlt 5 évben)	3	2	2
	(5) PhD témavezetés az elmúlt 5 évben (sikeres védés + ha a hallgató megszerzi a futamidő alatt az abszolutóriumot)		1	1
Közélet	különösen ELTE-n vezetői feladat, hallgatói toborzással kapcsolatos tevékenység, intézeti, kari vagy egyetemi bizottságokban, egységekben való részvétel, Erasmus és szakkollégium vezetés, tehetséggondozás, tanulmányi versenyek szervezése, versenyekre történő felkészítés, ismeretterjesztő publikációk, ÚNKP témavezetés, tananyag fejlesztés, külső bizottságokban való részvétel, ipari kapcsolatok kiépítése, aktív részvétel kiemelt pályázat előkészítésében	1	2	2

Regionális tudomány, illetve társadalom- és gazdaságföldrajzi területen (MTA IX. Osztály és X. Osztály Társadalomföldrajz tudományos bizottságában köztestületi tagok:

Értékelési kategória		adjunktus	docens	egyetemi tanár
Kutatás	(1) Q1 cikkek, WoS listás könyvfejezet száma, Q2 cikk száma (ez utóbbi csak fél értékkel számolandó)	2	3	5
	(2) első/utolsó szerzős Q1 cikkek száma:	1	1	2
	(3) A-kategóriás cikk, referált könyvfejezet	4	6	8
	(4) Hivatkozások	50	100	150
	(5) (Társ)témavezetőként benyújtott pályázatok (ELTE-n kezelt, illetve megvalósított, azaz ELTE-re rezsit hozó) száma (a megelőző 5 évben összesen, amennyiben nincs futó nyertes pályázata)	1	1	2

	(6) elnyert pályázat témavezetőként vagy szenior résztvevőként (a megelőző 5 évben összesen)	1	1	1
Oktatás	(1) Kötelező és kötelezően választható kurzusok száma (1x45 perces tanórák heti száma; a megelőző 4 szemeszter átlaga; nyári legalább 1 hetes terepgyakorlat heti 2 órának számolható el)	6	4	4
	(2) Hallgatói tiszteletarány (elmúlt 2 év, legalább 50 kitöltés esetén)	90%	90%	90%
	(3) Hallgatói ajánlárány (elmúlt 2 év, legalább 50 kitöltés esetén)	0.85	0.85	0.85
	(4) Témavezetés (BSc, MSc szakdolgozat, TDK az elmúlt 5 évben)	2	3	4
	(5) PhD témavezetés az elmúlt 5 évben (sikeres védés + ha a hallgató megszerzi a futamidő alatt az abszolutóriumot)		1	1
Közélet	különösen ELTE-n vezetői feladat, hallgatói toborzással kapcsolatos tevékenység, intézeti, kari vagy egyetemi bizottságokban, egységekben való részvétel, Erasmus és szakkollégium vezetés, tehetséggondozás, tanulmányi versenyek szervezése, versenyekre történő felkészítés, ismeretterjesztő publikációk, ÚNKP témavezetés, tananyag fejlesztés, külső bizottságokban való részvétel, ipari kapcsolatok kiépítése, aktív részvétel kiemelt pályázat előkészítésében	1	2	2

Munkatársi besorolási elv:

Minden értékelési kategóriateljesítése 1 pont, így összesen 12 pont szerezhető.

Nem megfelelt („alkalmatlan): Kevesebb, mint 7 pont

Megfelelt („kevésbé alkalmas”): 7-8 pont

Jó („Megfelelt”): 9-14 pont

Kiváló: azok a megfelelt munkatársak, akiknek az (1) és (4), és a közéleti kategóriákban kétszeres a túlteljesítése VAGY akinek a teljesítménymérést megelőző tárgyévben ARWU TOP vagy TOP folyóiratban jelent meg első/második/utolsó szerzős tanulmánya, VAGY témavezetőként EU Horizon, Lendület vagy ERC pályázata nyer a teljesítménymérést megelőző tárgyévben, továbbá a tisztelet- és ajánlásaránya eléri a minimumkövetelményt.

ARWU TOP folyóiratok az adott időszakban az ARWU listáján lévő folyóiratok:

TOP folyóiratok: Nature, Science, Nature Communications, Science Advances

A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS FOLYAMATA A KÉMIAI INTÉZETBEN

A teljesítményértékelés alapját a kari keretszabályozásnak megfelelően, az ott megnevezett különböző adatbázisokból kinyert adatok adják, valamint az intézet által begyűjtött oktatási adatok (ez a kötelező és kötelezően választható kurzusokhoz kapcsolódó kontaktórák száma az alapszakos, mesterszakos, osztatlan és doktori képzésekben). Az értékeléshez 5 kutatási és 5 oktatási paramétert használunk.

A kari keretszabályozásban szereplő paraméterek értékelése során különböző skálán mozgó paramétereket egy négyfokozatú skálára transzformáljuk és a súlyfaktorral átlagoljuk.

A négyfokozatú skálát a pontosabb mérés érdekében egy folytonos változóval helyettesítjük, ami 0,5 és 4,5 között mozog, és végül az átlagolás után a kapott értéket egész számra kerekítjük értelemszerűen, azaz 0,5 és 1,5 között 1-re, 1,5 és 2,5 között 2-re, stb.

Egy adott paraméter esetében kijelölünk öt határvonalat:

H0 = 0 (az adott paraméter legalacsonyabb elméleti értéke)

H1 = az adott paraméter 15 %-ának kerekített határértéke

H2 = az adott paraméter 50 %-ának kerekített határértéke

H3 = az adott paraméter 85 %-ának kerekített határértéke

H4 = az adott paraméter legmagasabb értéke

Ez alól kivételt jelentenek a következő mutatók

Q1 cikkek száma, ahol

H0 = 0

H1 = 5

H2 = 5

H3 = 10

H4 = 15

Ez a skálázás azt fejezi ki, hogy ebben a mutatóban 5 éve alatt 5 Q1 cikket kell publikálni az „alkalmas” minősítéshez és 10 vagy több Q1 cikk esetén pedig a minősítés „kiválóan alkalmas”.

Benyújtott pályázatok, ahol

H0 = 0

H1 = 2

H2 = 2

H3 = 4

H4 = 6

Ez a skálázás azt fejezi ki, hogy 5 éve alatt 2 benyújtott pályázat elegendő ebben a mutatóban az „alkalmas” minősítéshez és 4 benyújtott pályázat esetén pedig a minősítés „kiválóan alkalmas”. Ez a mérőszám nem releváns azok esetében, akiknek van témavezetőként elnyert pályázatuk.

OHV tiszteletarány, ahol

H0 = 80

H1 = 90

H2 = 90

H3 = 90

H4 = 95

Ez a skálázás azt fejezi ki, hogy 90%-os mutató felett az értékelés ebben a mutatóban „alkalmas” 95% felett pedig „kiválóan alkalmas”.

Szakedolgozat, ahol

H0 = 0

H1 = 1

H2 = 2

H3 = 3

H4 = 4

Ez a skálázás azt fejezi ki, hogy 2 szakedolgozó esetén az értékelés ebben a mutatóban „alkalmas” 3 vagy több szakedolgozat esetén pedig „kiválóan alkalmas”.

TDK, ahol

H0 = 0

H1 = 1

H2 = 2

H3 = 3

H4 = 4

Ez a skálázás azt fejezi ki, hogy 2 TDK témavezetés esetén az értékelés ebben a mutatóban „alkalmas” 3 vagy több TDK témavezetés esetén pedig „kiválóan alkalmas”.

Befejezett doktori témavezetések, ahol

H0 = 0

H1 = 1

H2 = 2

H3 = 3

H4 = 4

Ez a skálázás azt fejezi ki, hogy 2 doktori témavezetés esetén az értékelés ebben a mutatóban „alkalmas” 3 vagy több TDK témavezetés esetén pedig „kiválóan alkalmas”.

Akinek az adott mutatószáma megegyezik valamelyik határvonal értékével, az:

H0 esetén 0,5 pontot

H1 esetén 1,5 pontot

H2 esetén 2,5 pontot

H3 esetén 3,5 pontot

H4 esetén 4,5 pontot

kap.

Akinek az adott mutatószáma két határvonal közé esik, akkor arányosan kap pontot, annak függvényében, hogy a skálán hányadrésznél van.

Az oktatási tevékenység összesített teljesítményértékelési eredménye a kari keretszabályozásból származó 5 db részpontszám súlyozását követő összeadásából, valamint a kontaktóraszámok értékelésén alapul; a kutatási tevékenység összesített teljesítményértékelési eredménye az 5 db részpontszám súlyozását követő összeadásából keletkezik. A két főtevékenység összesített pontszámához hozzáadódnak a korrekciós pontszámok.

Azokban az esetekben, amikor a munkatárs nélkülözhetetlen és kimagaslóan hasznos (az ELTE és a Kar szempontjából is kiemelkedő) közéleti tevékenységet vagy innovációs (pl: rekrutáció) végez, vagy végzett, de vezetői beosztásából, vagy egyéb leterheltségéből fakadóan az oktatási és/vagy

kutatási tevékenysége háttérbe szorul, 0,25, 0,5 vagy 1 pont közéleti korrekciós pontszám adható. A közéleti tevékenység kapcsán adható pontszám esetén az ebbe a körbe tartozó kollégák arányára vonatkozóan korlátozást a kémiai intézet nem alkalmaz, mivel minden az intézet számára fontos tevékenységet el kívánunk ismerni.

Az 2,0 pont alattiak adott indikátorra vonatkozó teljesítményértékelési eredménye: „alkalmatlan”
A 2,5 pont és 2,0 pont közötti érték esetén a teljesítményértékelés eredménye: „kevésbé alkalmas”
A 3,0 pont és 2,5 pont közötti érték esetén a teljesítményértékelés eredménye: „alkalmas”
A 3,0 pont feletti érték esetén a teljesítményértékelés eredménye: „kiválóan alkalmas”

Amennyiben az adott munkatárs nagyobb súlyarányú bírói indikátora alapján az adott tevékenység „alkalmatlan” eredményt hoz, akkor erre, valamint a következő teljesítményértékelés során hasonló eredményt hozó értékelés munkáltatói intézkedésre gyakorolt hatására fel kell hívni az érintett figyelmét. Ugyanez a helyzet az összpontszám alapján kapott „alkalmatlan” eredmény, valamint a „kevésbé alkalmas” minősítés esetében is.

A mestertanárok és mesteroktatók értékelése négy mutató alapján történik: OHV tiszteletarány, OHV ajánlási arány, Szakdolgozat.

Teljesítményértékelés a Matematikai Intézetben a 10 paraméter alapján

A kutatási paraméterek figyelembevétele: a publikációs paraméterek (Q1, hivatkozás, D1) 75%-ban, a pályázati paraméterek 25%-ban számítanak a kutatási teljesítmény mérése során.

Az oktatási paraméterek figyelembevétele: a hallgatói vélemény (OHV tisztelet és ajánlás arány) 40%-ban, a témavezetések (szakdolgozat, TDK, doktori) 60%-ban számítanak az oktatási teljesítmény mérése során.

A kutatási és oktatási teljesítmény irányadó aránya a teljes teljesítmény mérésében 60-40%. A személyes megbeszélés keretében az értékelő és értékelt közös megegyezésével ettől eltérő lehet, azonban az oktatás aránya 20% alá nem csökkenhet.

Alkalmassági követelmények a Matematikai Intézetben

értékelési kategóriák		adjunktus	docens	egyetemi tanár	mestertanár, szakmódszer tan
kutatás (elmúlt öt évben összesen)	Q1 publikációk száma	2	3	5	-
	D1 publikációk száma	0,5	1	1	-
	Hivatkozások száma	20	40	70	-
	(Társ)témavezetőként benyújtott pályázatok száma	1	1	2	-
	ELTE-re jutó elnyert pályázati összeg témavezetőként	2M	2M	8M	-
Oktatás (elmúlt két (doktori 5) évben összesen)	Hallgatói tiszteletarány	95 %	95 %	95 %	95 %
	Hallgatói ajánlásarány	90 %	90 %	90 %	90 %
	Témavezetés összesen (TDK, BSc, MSc; PhD)	2	4	4	4
	Témavezetés (PhD)	0	1	1	0

közéleti tevékenység (elmúlt öt évben összesen)	ELTE-n vezetői feladat, toborzással kapcsolatos tevékenység, intézeti, kari vagy egyetemi bizottságokban, egységekben való részvétel, tehetséggondozás, versenyre felkészítés	1	1	1	1
---	--	---	---	---	---

A munkatársak négy kategóriába sorolása

A kategóriabesorolás számszerű közelítő kritériumai az alábbiak.

Alkalmatlan: nem éri el az alkalmassági követelmény felét

Kevésbé alkalmas: az alkalmassági követelmény és annak fele között

Alkalmas: az alkalmassági követelmény és annak kétszerese között

Kiválóan alkalmas: eléri az alkalmassági követelmény kétszeresét

Azon mutatók esetében, ahol a fentiek nem értelmezhetők, a táblázat szerinti alkalmassági követelmény az alkalmasság határa. A kiválóan alkalmas valamint az alkalmatlan kategóriák határát az adott értékelési évben az eloszlás figyelembe vételével az értékelő állapítja meg. Az ajánlásaránynál az alkalmatlan kategória határa 85 %.

Személyes beszélgetés és egyéni mérlegelés

A munkatársak besorolása, valamint az egyéni teljesítmény cél az egyes mutatók tekintetében a munkatárssal való személyes megbeszélés keretében kerül kialakításra a meghatározó közéleti tevékenység figyelembevételével. Ebben az intézetigazgatót az igazgatóhelyettesek segítik.

A mestertanári munkakörben foglalkoztatott, valamint szakmódszertannal foglalkozó munkatársak teljesítménye elsősorban, de nem kizárólag az oktatási paraméterek szerint kerül értékelésre.