

**TERVEZET!**

**A belügyminiszter**

**...../2013. (.....)**

**BM rendelete**

**az Országgyűlési Őrség hivatásos állományú tagjainak egyéni teljesítményértékelésének ajánlott  
elemeiről, a minősítés rendjéről és a szervezeti teljesítményértékelésről**

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 342/A. §-ában kapott felhatalmazás alapján, az egyes miniszterek, valamint a Miniszterelnökséget vezető államtitkár feladat- és hatásköréről szóló 212/2010. (VII. 1.) Korm. rendelet 37. § *n*) pontjában meghatározott feladatkörömben eljárva – a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 342/A. §-ában biztosított véleményezési jogkörében eljáró Országgyűlés elnöke véleményének kikérésével – a következőket rendelem el:

**1. Értelmező rendelkezések**

**1. §**

(1) E rendelet alkalmazásában:

- 1. besorolt besorolású értékelt személy:* a hivatásos állomány I. vagy II. besorolási osztályba tartozó tagja;
- 2. értékelés:* a teljesítmény megállapítására irányuló tevékenység, amikor – mérhető mutatók hiányában – az értékelő vezető megítélésén alapul a teljesítmény megállapítása;
- 3. értékelő vezető:* a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve akire a munkáltatói jogkör gyakorlója a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört átruházza;
- 4. értékelt személy:* a hivatásos állomány tagja, akinek a teljesítményét az e rendeletben meghatározott szabályok szerint kell értékelni, illetve mérni;
- 5. fejlesztési célok:* az egyén fejlődését és a munkavégzést együttesen támogató olyan célok, amelyek lehetnek munkavégzéshez kötődőek és a munkavégzésen kívüliek;
- 6. kompetencia:* a közszolgálati feladatok ellátásához szükséges ismeret, jártasság, készség, képesség, szociális szerep, vagy érték, az én-kép, valamint az alkalmazást segítő személyiségvonások és a hatékonysági motiváció együttese;
- 7. kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők:* a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 5. § (1) bekezdés *a*) pontjában meghatározott teljesítményértékelési kötelező elem;
- 8. kontrollvezető:* az értékelő vezető legalább osztályvezetői besorolású szolgálati előjárója;
- 9. mérés:* a teljesítmény megállapítására irányuló tevékenység, amikor konkrét eredményeken, határidőkön, mérőszámokon, indikátorokon alapul a teljesítmény megállapítása;
- 10. munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények:* a Korm. rendelet 5. § (1) bekezdés *b*) pontjában meghatározott teljesítményértékelési kötelező elem;
- 11. munkavégzésen kívüli fejlesztési cél:* az intézményes keretek között zajló iskolarendszerű vagy iskolarendszeren kívüli képzések (például továbbképzés, önképzés) eredményeként elérendő cél;
- 12. munkavégzéshez kötődő fejlesztési cél:* az értékelő vezető által irányított, támogatott, a munkavégzéshez kapcsolódó tudatos egyéni fejlesztés;
- 13. stratégiai egyéni teljesítménykövetelmény:* a szervezet stratégiai célkitűzéséből lebontott egyéni feladat, amelynek teljesítésével a hivatásos állomány tagja a stratégiai célok elérésére a munkavégzése során befolyással lehet, és amellyel elő tudja mozdítani a szervezet eredményes és hatékony munkáját;

## **TERVEZET!**

*14. szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok:* a szervezeti elemekkel szemben tárgyévre meghatározott, a szakmai tevékenységhez kapcsolódó alapvető, számszerűsíthető értékek, mutatók, elvárások;

*15. szervezeti működés teljesítmény-indikátorai:* az Országgyűlési Őrség szervezeti elemei működése szakszerűségének, jogszerűségének, eredményességének, hatékonysága és minősége szintjének értékelésére szolgáló jellemzők;

*16. szervezeti teljesítménycélok:* a tárgyévre irányadó célkitűzések, szakmai és szervezeti célok, elvárások és az Országgyűlési Őrség alaptevékenysége alapján a szervezeti elemek működésének fejlesztése érdekében, egyes kiemelten fontos területen elérni kívánt, és az adott évre megállapított célmeghatározás;

*17. teljesítményértékelés kötelező elemei:* a Korm. rendelet 5. §-a szerinti munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények, valamint a kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényező;

*18. vezető besorolású értékelt személy:* osztályvezető, vagy annál magasabb besorolású vezető.

(2) A rendelet szabályai a hivatásos állományban a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 49/B. §-a alapján más szervhez vezényelt tagja esetében nem alkalmazandóak.

## **2. Az egyéni teljesítményértékelés ajánlott elemei és az alkalmazásukhoz kapcsolódó eljárási szabályok**

### **2. §**

(1) Az értékelt személy részére a teljesítményértékelés ajánlott elemeit az Országgyűlési Őrség parancsnoka tárgyév január 31-ig határozza meg és tájékoztatja azokról az értékelt személyt.

(2) Az év elején meghatározott ajánlott elemek a teljesítményértékelés kötelező elemeinek féléves értékelése, mérése során – az értékelt személy egyetértésével – tárgyév július 15-ig módosíthatóak.

### **3. §**

(1) Az Országgyűlési Őrség parancsnoka a teljesítményértékelés ajánlott elemeként

- a) a vezető besorolású értékelt személy részére évente legalább egy, legfeljebb négy stratégiai egyéni teljesítménykövetelményt,
- b) beosztotti besorolású értékelt személy részére évente legalább egy, legfeljebb három fejlesztési célt – mely lehet munkavégzéshez kötődő fejlesztési cél vagy munkavégzésen kívüli fejlesztési cél –,

határoz meg.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak mellett az Országgyűlési Őrség parancsnoka a teljesítményértékelés ajánlott elemeként az értékelt személy részére

- a) év közbeni többletfeladatokat, valamint
- b) az *1. melléklet* szerinti kompetenciák közül legalább hat, legfeljebb kilenc kompetenciát

határozhat meg.

### **4. §**

(1) Az ajánlott elemeket évente egyszer, a teljesítményértékelés kötelező elemeinek egész tárgyévra vonatkozó értékelésével és mérésével egyidejűleg, tárgyévet követő év január 1-je és január 31-e között kell értékelni.

(2) Az ajánlott elemek értékelése a 2-5. *mellékletben* szereplő értékelő lapokon, papír alapon történik. Az ajánlott elemek értékelése a közszolgálati teljesítményértékelés végrehajtását szolgáló informatikai rendszer felhasználásával is történhet.

## **TERVEZET!**

(3) A 6. melléklet szerinti összesített értékelő lapot két példányban kell kinyomtatni, egyik példányát az értékelt személy részére át kell adni, a másikat irattárban kell elhelyezni.

### **5. §**

Az értékelő vezető megegyezik a Korm. rendelet 19. §-a és 20. §-a alapján kijelölt értékelő vezető személyével.

### **6. §**

(1) A kontrollvezető jogosult az értékelő vezető által meghatározott teljesítményértékelési elemeket – az értékelt személy 2. § (1) bekezdésében meghatározott tájékoztatását megelőzően – módosítani vagy kiegészíteni, továbbá indokolt esetben az értékelő vezető által elkészített teljesítményértékelést – az értékelés ismertetését megelőzően – megváltoztatni.

(2) A kontrollvezető az értékelő megbeszélésen részt vehet, az értékelő vezető vagy az értékelt személy kérésére köteles azon részt venni.

## **3. A teljesítményértékelés kötelező és ajánlott elemeinek súlyozása**

### **7. §**

(1) A teljesítményértékelés eredményének megállapításakor az egyes teljesítményelemek súlyozása:

a) a teljesítményértékelés kötelező elemeként meghatározott munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: 35 %,

b) a teljesítményértékelés kötelező elemeként meghatározott kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: 35 %,

c) a teljesítményértékelés ajánlott elemei: 20 %,

d) a szervezeti teljesítményértékelés eredménye: 10 %.

(2) A teljesítményértékelés során alkalmazott ajánlott elemek értékét úgy kell megállapítani, hogy

a) a 3. § (1) bekezdése alapján meghatározott ajánlott elem,

b) – ha annak meghatározására sor került – a 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján meghatározott ajánlott elem,

c) – ha annak meghatározására sor került – a 3. § (2) bekezdés b) pontja alapján meghatározott ajánlott elem

értékelésének a részeredményeit egyenlő mértékben kell figyelembe venni.

## **4. A minősítés**

### **8. §**

Az értékelő vezető a tárgyévra vonatkozó minősítési javaslatát az éves teljesítményértékelés eredményére figyelemmel készíti el a 7. melléklet szerinti minősítő lapon. A minősítési javaslatot a kontrollvezető felülvizsgálja és egyetértése esetén a tárgyévet követő év február 28-áig – a Személyügyi és Kiképzési Osztályon keresztül – az Országgyűlési Őrség parancsnokáhozelterjeszti jóváhagyásra.

### **9. §**

(1) A minősítés – a teljesítményértékelés eredményére figyelemmel – az alábbi elemekre kiterjedő szöveges értékelést tartalmazza:

## **TERVEZET!**

- a) a minősített képességeinek és szolgálatteljesítéssel összefüggő személyes tulajdonságainak értékelését a kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők és – amennyiben a teljesítményértékelés ajánlott elemeként annak meghatározására sor került – a kompetenciák értékelésének (a továbbiakban: kompetencia-megfelelés) eredményeire figyelemmel;
  - b) a minősített beosztás ellátására való alkalmasságának értékelését a kompetencia-megfelelés és a kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők, továbbá a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények és a stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények eredményeire figyelemmel;
  - c) a minősített fejleszthetőségre és előmenetelére vonatkozó következtetéseket, elsősorban a fejlesztési célok eredményére, továbbá a teljesítményértékelés összeredményére tekintettel.
- (2) A megállapítások alapján az értékelő vezető – a Hszt. 82. § (5) bekezdésében foglaltak kezdeményezésén túl – az Országgyűlési Őrség parancsnoka felé az alábbi megállapítást vagy javaslatot teheti:
- a) a minősített jelenlegi beosztására alkalmas,
  - b) a teljesítményértékelés alapján a minősített illetményének eltérítése.
- (3) Az Országgyűlési Őrség parancsnoka által meghozott minősítést tartalmazó minősítő lapot két példányban kell elkészíteni és annak egy példányát – a minősítéssel történő ismertetést követően – a minősítettnek át kell adni.

## **6. Szervezeti teljesítményértékelés**

### **10. §**

- (1) A szervezeti teljesítményértékelés az Országgyűlési Őrség által működtetett értékelő rendszer, amely elősegíti az Országgyűlési Őrség professzionális, jogszerű és szakszerű működését, javítja tevékenysége hatékonyságát és eredményességét.
- (2) A szervezeti teljesítményt
- a) a szervezeti teljesítménycélok megvalósulásának értékelése,
  - b) a szervezeti működés teljesítmény-indikátorainak értékelése, és
  - c) a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok teljesülésének mérése
- alapján kell megállapítani.

### **11. §**

A szervezeti működés teljesítmény-indikátorait a 8. *melléklet* határozza meg, a szervezeti működés

- a) vezetési,
  - b) funkcionális és
  - c) szakmai
- tevékenységenkénti (a továbbiakban az a)-c) pont együtt: szakterület) bontásában.

### **12. §**

- (1) Az Országgyűlési Őrség számára a tárgyévre irányadó célkitűzések, szakmai és szervezeti célok, elvárások figyelembevételével az Országgyűlés elnöke tárgyév január 8-ig megállapítja a szervezeti teljesítménycélokat.
- (2) Az Országgyűlés elnöke évente legalább négy, legfeljebb hat szervezeti teljesítménycélt határoz.
- (3) Az Országgyűlési Őrség parancsnoka tárgyév január 15-ig állapítja meg az Országgyűlési Őrség számára meghatározott szervezeti teljesítménycélok alapján az Országgyűlési Őrség főosztály jogállású szervezeti elemeinek
- a) szervezeti teljesítménycéljait és
  - b) szakmai teljesítménykövetelmény-minimumait.

## **TERVEZET!**

(4) A szervezeti teljesítménycélokat és a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumokat az Országgyűlési Őrség sajátosságaira, szervezeti és működési állapotára, körülményeire, a rendelkezésre álló erőforrásokra figyelemmel úgy kell meghatározni, hogy reális, teljesíthető követelményrendszert jelentsenek, és a szervezet fejlődését, fejlesztését is célozzák.

### **13. §**

Az Országgyűlési Őrség parancsnoka a tárgyévre vonatkozó szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok egyes elemeinek megállapításakor meghatározza azok súlyát a szakmai teljesítménykövetelmények összértéken belül. Szakterületenként legfeljebb tíz szakmai teljesítménykövetelmény-minimum határozható meg, közülük legfeljebb három kiemelt követelményként. Az egyes elemek összértéke 100%. Kiemelt követelmény az, amelynek súlya az átlagot legalább 10%-kal meghaladja.

### **14. §**

A szervezeti teljesítményt 0-100%-ig terjedő mérőskálán kell mérni, illetve értékelni. A százalékos értéksávok, a hozzá kapcsolódó teljesítményfokozatok és teljesítményszintek – a 17. §-ban meghatározott korlátozással – megegyeznek az egyéni teljesítményértékelésnek a Korm. rendelet 11. § (4) bekezdésében meghatározott szintjeivel.

### **15. §**

A szervezeti teljesítmény értékelésekor

- a) a szervezeti teljesítménycélok megvalósulásának szintjét 30%-ban,
  - b) a szervezeti működés teljesítmény-indikátorai alapján értékelt teljesítményt 30%-ban,
  - c) a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok teljesülési szintjét 40%-ban
- kell beszámítani.

### **16. §**

(1) A szervezeti működés teljesítmény-indikátorait szakterületenkénti bontásban, 0-100%-ig terjedő mérőskálán kell értékelni.

(2) Az egyes szakterületekre meghatározott indikátorok értékét átlagolni kell. Az összértékelésen belül

- a) a vezetési tevékenység értéke 25%-ot,
  - b) a funkcionális tevékenység értéke 25%-ot,
  - c) a szakmai tevékenység értéke 50%-ot
- tesz ki.

### **17. §**

(1) A szervezeti teljesítményértékelés összesített teljesítményszintje nem lehet magasabb a Korm. rendelet 11. § (4) bekezdésben meghatározott „C” szintnél, ha

- a) a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok átlagos teljesülése nem éri el a 75%-ot, továbbá
- b) ha a kiemelt követelmények átlaga nem éri el a 80%-ot.

(2) Szervezeti teljesítményértékelés esetén a Korm. rendelet 11. § (4) bekezdésben meghatározott „A” szintet csak akkor lehet megállapítani, ha szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok átlagos teljesülése meghaladja a 110%-ot.

### **18. §**

**TERVEZET!**

- (1) Az Országgyűlési Őrség parancsnoka tárgyév november 30-ig összeállítja és az Országgyűlési Őrség intranetes oldalán közzéteszi a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok teljesülésének méréséhez szükséges adatokat.
- (2) Az Országgyűlés elnöke – az Országgyűlési Őrség parancsnokának előterjesztése alapján – tárgyévet követő év január 8-ig értékeli az Országgyűlési Őrség teljesítményét.

**7. Záró rendelkezések**

**19. §**

Ez a rendelet a kihirdetését követő napon lép hatályba.

**20. §**

Az értékelt személy részére a teljesítményértékelés második félévre vonatkozó ajánlott elemeit 2013. évben 2013. július 31-ig kell megállapítani.

**Dr. Pintér Sándor**

**TERVEZET!**

*1. melléklet a .../2013. (.....) BM rendelethez*

***A teljesítményértékelés kompetencia-térképe***


	A	B	C
1.	kompetenciák	a vezetők kompetencia osztályába ajánlott kompetenciák	a munkatársak kompetencia osztályába ajánlott kompetenciák
2.	döntésképeség		X
3.	csoportok irányítása	X	
4.	egyéb ismeretek alkalmazásának képessége	X	X
5.	etikus magatartás/megbízhatóság	X	X
6.	felelősségtudat	X	X
7.	határozottság, magabiztosság	X	X
8.	integritás	X	X
9.	kapcsolattartás	X	X
10.	konfliktuskezelés	X	X
11.	mások megértése (empátia)	X	X
12.	mások motiválása	X	X
13.	munkatársak fejlesztése	X	
14.	önállóság	X	X
15.	rendszer gondolkodás	X	X
16.	rugalmasság	X	X
17.	stratégiai (analitikus, koncepcionális) gondolkodás	X	
18.	szabálytudat és fegyelmezettség	X	X
19.	szakmai ismertek alkalmazásának szintje	X	X
20.	szervezet iránti lojalitás	X	X
21.	szervezőkészség		X
22.	teljesítményértékelés készsége	X	
23.	tervezőkészség		X
24.	ügyfél-orientáltság (partnerközpontúság)	X	X
25.	változások irányítása	X	
26.	változásokra való nyitottság, kezdemenyezőkészség	X	X
27.	vezetési technikák (tervezőkészség, szervezőkészség, vezetés, irányítás, döntésképeség, követelménytámasztás, delegálás, ellenőrzés)	X	

Munkaanyag, nem tekinthető a minisztérium álláspontjának.

**TERVEZET!**

*2. melléklet a .../2013. (... ..) BM rendelethez*


*Értékelő lap a hivatásos állomány tagja részére meghatározott kompetenciákról és a kompetenciaszintek értékeléséről*

s.sz.	Kompetencia	Az értékelő funkciója	Teljesítményszintek																								
			100%  0%																								
1.	kompetencia 1	értékelő vezető értékelése	kivételes teljesítmény					jó teljesítmény					megfelelő teljesítmény					átlag alatti teljesítmény					elfogadhatatlan teljesítmény				
2.	kompetencia 2	értékelő vezető értékelése																									
3.	kompetencia 3	értékelő vezető értékelése																									
4.	kompetencia 4	értékelő vezető értékelése																									
5.	kompetencia 5	értékelő vezető értékelése																									
6.	kompetencia 6	értékelő vezető értékelése																									
7.	kompetencia 7	értékelő vezető értékelése																									
8.	kompetencia 8	értékelő vezető értékelése																									
9.	kompetencia 9	értékelő vezető értékelése																									
	Összesített részértékelés	értékelő vezető értékelése																									
			kivételes teljesítmény 100-91 %					jó teljesítmény 90-71 %					megfelelő teljesítmény 70-51 %					átlag alatti teljesítmény 50-41 %					elfogadhatatlan teljesítmény 40-0 %				
			100-99	98-97	96-95	94-93	92-91	90-87	86-83	82-79	78-75	74-71	70-67	66-63	62-59	58-55	54-51	50-49	48-47	46-45	44-43	42-41	40-33	32-25	24-17	16-9	8-0



**TERVEZET!**


*Értékelő lap a fejlesztési cél meghatározásáról és értékeléséről*

	s.sz.	Teljesítménykövetelmények	Az értékelés formája és az értékelő funkciója	Teljesítményfokozatok																									
	1.	az értékelni kívánt fejlesztési céljának szöveges meghatározása	a teljesítés értékelése	100%  0%																									
		értékelő vezető értékelése	kivételes teljesítmény					jó teljesítmény					megfelelő teljesítmény					átlag alatti teljesítmény					elfogadhatatlan teljesítmény						
	a teljesítés áthúzódik	... évre																											
	n.	további fejlesztési célok szöveges meghatározása és értékelése a fentiek szerint																											
		a részértékelések összesített eredménye	értékelő vezető értékelése																										
Összesítés		a részértékelések összesített eredménye	értékelő vezető értékelése																										
				kivételes teljesítmény 100-91 %					jó teljesítmény 90-71 %					megfelelő teljesítmény 70-51 %					átlag alatti teljesítmény 50-41 %					elfogadhatatlan teljesítmény 40-0 %					
				100-99	98-97	96-95	94-93	92-91	90-87	86-83	82-79	78-75	74-71	70-67	66-63	62-59	58-55	54-51	50-49	48-47	46-45	44-43	42-41	40-33	32-25	24-17	16-9	8-0	

## TERVEZET!

4. melléklet a .../2013. (.....) BM rendelethez

*Értékelő lap a stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények meghatározásáról és értékeléséről*

	s.sz.	Teljesítménykövetelmények	Az értékelés formája és az értékelő funkciója	Teljesítményfokozatok																							
	1.	az értékelt stratégiai egyéni teljesítménykövetelményének szöveges meghatározása	a teljesítés értékelése	100%  0%																							
			értékelő vezető értékelése	kivételes teljesítmény				jó teljesítmény				megfelelő teljesítmény				átlag alatti teljesítmény				elfogadhatatlan teljesítmény							
	n.	további stratégiai egyéni teljesítménykövetelményének szöveges meghatározása																									
		a részértékelések összesített eredménye																									
	Összesítés		a részértékelések összesített eredménye	értékelő vezető értékelése																							
				kivételes teljesítmény 100-91 %				jó teljesítmény 90-71 %				megfelelő teljesítmény 70-51 %				átlag alatti teljesítmény 50-41 %				elfogadhatatlan teljesítmény 40-0 %							
				100-99	98-97	96-95	94-93	92-91	90-87	86-83	82-79	78-75	74-71	70-67	66-63	62-59	58-55	54-51	50-49	48-47	46-45	44-43	42-41	40-33	32-25	24-17	16-9

[illegible]

**TERVEZET!**

*Összesített értékelő lap*

[illegible]

**TERVEZET!**

[illegible]

Kelt,.....év.....hó.....nap

.....  
értékelt személy

.....  
értékelő vezető

**TERVEZET!**

7. melléklet a .../2013. (... ..) BM rendelethez

**MINŐSÍTŐ LAP**

**..... évre**

**Név:**

**Szolgálati hely:**

**Beosztás:**

**Éves teljesítményértékelésének eredménye:**

**Minősítés**

*1. A minősített képességeinek és szolgálatteljesítéssel összefüggő személyes tulajdonságainak értékelése:*

.....  
.....  
.....

*2. A minősített beosztás ellátására való alkalmasságának értékelése:*

.....  
.....  
.....

*3. A minősített fejleszthetőségére és előmenetelére vonatkozó következtetések:*

.....  
.....  
.....

**Az értékelő vezető javaslata:**

(a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 82. § (5) bekezdése, valamint az Országgyűlési Őrség hivatásos állománya egyéni teljesítményértékelésének ajánlott elemeiről, a minősítés rendjéről és a szervezeti teljesítményértékelésről szóló .../2013. (.../....) BM rendelet 9. § (2) bekezdése alapján)

.....

***A minősítést jóváhagyásra javasolom:***

***dátum, értékelő vezető aláírása***

***A minősítéssel egyetértek:***

**TERVEZET!**

*dátum, kontrollvezető aláírása*

*Jóváhagyom:*

*dátum, parancsnok aláírása*

---

*Tájékoztatom, hogy a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 82. § (3) bekezdése alapján a minősítésben foglaltakkal szemben szolgálati panasszal élhet.*

**Záradék:**

*A minősítéssel kapcsolatos észrevételeim:*

*A minősítésben foglaltakat megismertem, a tájékoztatás tudomásul vettem, a minősítés egy példányát átvettem.*

*dátum, minősített aláírása*

**TERVEZET!**

*8. melléklet a .../2013. (.....) BM rendelethez*

**Szervezeti működés teljesítmény-indikátorai**

**I. Az Országgyűlési Őrség vezetői tevékenységét értékelő teljesítmény-indikátorok**

1. a vezető irányítása alá tartozó szervezeti egység szervezettségének értékelése
2. a vezető irányítása alá tartozó szervezeti egység vezetői ellenőrzés szervezettségének értékelése
3. az irányítói feladat végrehajtásának értékelése
4. a vezető irányítása alá tartozó szervezeti egység fegyelmi helyzetének értékelése
5. a nemzetközi kapcsolatépítés értékelése
6. az Őrség költségvetésének magalapozott, hatékony felhasználásának értékelése

**II. Az Országgyűlési Őrség funkcionális területét értékelő teljesítmény-indikátorok**

**1. Humánerőforrás-gazdálkodás**

- 1.1. a szervezet fluktuációs helyzetének értékelése
- 1.2. az állomány képesítési követelményeknek való megfelelése
- 1.3. a képzési terv végrehajtásának értékelése
- 1.4. a humán adminisztrációs feladatok teljesülésének szintje, a munkáltatói intézkedések jogszerűségének, szakszerűségének értékelése

**2. Általános jogi tevékenység, koordináció**

- 2.1. jogi-, normaalkotási feladatok teljesülésének szintje, értékelése
- 2.2. koordinációs feladatok végrehajtásának értékelése
- 2.3. jogi képviseleti, kártérítési ügyek vitelének eredményességének értékelése
- 2.4. fegyelmi ügyek ügyvitelének értékelése

**3. Híradó- és biztonságtechnikai feladatok**

- 3.1. híradó- és biztonságtechnikai szolgáltatások biztonságának értékelése
- 3.2. biztonságtechnikai eszközök telepítés és karbantartás szakszerűségének értékelése
- 3.3. a biztonságtechnikai eszközökkel való felelős gazdálkodás megvalósításának értékelése
- 3.4. az Országgyűlési Őrség által őrzött létesítmények védelme céljából működtetett kamerarendszerek, videotechnikai berendezések szakszerű üzemeltetésének értékelése
- 3.5. az Országgyűlési Őrség funkcionális feladatait támogató informatikai alrendszerek szakszerű üzemeltetésének értékelése
- 3.6. az Országgyűlési Őrség arculatának kialakításához szükséges feladatok végrehajtásának értékelése

**4. Adatvédelem, ügykezelés**

- 4.1. információbiztonság állapotának értékelése
- 4.2. titkos és nyílt ügykezelés végrehajtásának minősége, értékelése
- 4.3. a minősített adatok kezelésével és védelmével összefüggő tevékenység koordinálásának értékelése
- 4.4. az Országgyűlési Őrség adatvédelmi tevékenység felügyeletének és irányításának értékelése



**TERVEZET!**

**III. Az Országgyűlési Őrség szakmai tevékenységét értékelő teljesítmény-indikátorok**

**5. Objektumvédelmi terület**

- 5.1. a szolgálati helyen végrehajtott személy- és gépjármű-beléptetések szakszerűségének, a belépésre jogosító igazolványok ismeretének értékelése
- 5.2. az Országgyűlési Őrség parancsnokának az ügyeleten keresztül történő riasztás hatékonyságának, szakszerűségének értékelése
- 5.3. a protokolláris és díszőri feladatok szakszerűségének és alakiságának értékelése
- 5.4. kijelölt létesítmények őrzésével kapcsolatos rendkívüli események során alkalmazott intézkedések jogszerűségének és szakszerűségének értékelése
- 5.5. a tűzoltás, műszaki mentés elméleti felkészültségének értékelése
- 5.6. a szerelési készség, tűzoltó technika kezelői tevékenység gyakorlati végrehajtásának értékelése
- 5.7. ellenőrző gyakorlatok értékelése
- 5.8. a kijelölt létesítményekkel kapcsolatos hely- és személyismeret értékelése
- 5.9. a szolgálati helyen a meghatározott feladatok végrehajtásának szakszerűségének és alakiságának értékelése
- 5.10. a biztonságtechnikai ellenőrző eszközök ismeretének, kezelésének értékelése
- 5.11. a személy- és csomagátvizsgálások hatékonysága, az előtalált eszközökkel kapcsolatos intézkedések jogszerűségének és szakszerűségének, a biztonságtechnikai rendszer ismeretének, kezelésének értékelése
- 5.12. a biztonságtechnikai rendszer riasztására történő intézkedések hatékonyságának, szakszerűségének értékelése
- 5.13. egyenruházattal kapcsolatos szakmai tevékenység értékelése
- 5.14. az elektronikus beléptető rendszer, kezelési hatékonyságának és szakszerűségének értékelése

**6. Személyvédelmi terület**

- 6.1. személybiztosítás eredményességének értékelése
- 6.2. lakásbiztosítás hatékonyságának értékelése
- 6.3. helyszínbiztosítás hatékonyságának értékelése
- 6.4. a védett személy biztosításával kapcsolatos rendkívüli események során alkalmazott intézkedések jogszerűségének, szakszerűségének értékelése
- 6.5. a személyvédelemhez kapcsolódó megelőző-védelmi tevékenység eredményességének értékelése

**TERVEZET!**

**INDOKOLÁS**

*az 1. §-hoz*

Általános definíciók a rendeletben szereplő, az egyéni és szervezeti teljesítményértékeléshez kapcsolódó fogalmak elhatárolására.

*a 2-3. §-hoz*

Meghatározza, hogy a 10/2013. (I. 21.) Korm. rendeletben meghatározott, az egyéni teljesítményértékelés kötelező elemein túl a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai teljesítményértékelésénél mely további elemeket (a továbbiakban: ajánlott elemek) kell mérni, illetve értékelni, továbbá az ajánlott elemek megállapításának határidejét. Az ajánlott elemeket az állományilletékes parancsnok, az Országgyűlési Őrség parancsnoka határozza meg.

*a 4-6. §-hoz*

Meghatározza az ajánlott elemek értékelésének, mérésének módját és idejét. Szabályozza az értékelő vezetőnek kijelölhető személyek körét, és megállapítja a kontrollvezető jogosultságait.

*a 7. §-hoz*

Rendelkezik a teljesítményértékelés egyes elemei eredményének a teljesítményszint meghatározásakor súlyozott értékkel történő figyelembevételéről.

*a 8-9. §-hoz*

Szabályozza a minősítés eljárását, a minősítésben részt vevők hatáskörét, továbbá meghatározza, hogy a minősítésnek mely elemekre, és milyen szempontokra figyelemmel kiterjedő szöveges értékelést kell tartalmaznia.

*a 10. §-hoz*

A szervezeti teljesítményértékelés céljáról, és szervezeti teljesítményértékelés elemeiről rendelkezik. Ennek megfelelően a szervezeti teljesítményértékelés három eleme:

- a szervezeti teljesítménycélok
- a szervezeti működés teljesítmény-indikátorai
- a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok értékelése, illetve mérése.

*a 11. §-hoz*

A szervezeti működés teljesítmény-indikátorait – szakterületenkénti bontásban – maga a rendelet határozza meg.

*a 12-13. §-hoz*

A szervezeti teljesítménycélokat a teljes szervezet vonatkozásában az Országgyűlés elnöke határozza meg, amely alapján az Országgyűlési Őrség parancsnoka főosztályokra lebontva

**TERVEZET!**

határozza meg a szervezeti teljesítménycélokat. Az Országgyűlési Őrség parancsnoka továbbá a fegyveres szerv számára meghatározott szervezeti teljesítménycélok figyelembevételével meghatározza az egyes szervezeti elemek szakmai teljesítménykövetelmény-minimumokat.

*a 14-17. §-hoz*

A szervezeti teljesítmény értékelésének, mérésének tartalmi kereteit szabja meg. Ennek megfelelően a szervezeti egység teljesítményét 0-100%-ig terjedő mérőskálán kell mérni, illetve értékelni. A tervezet meghatározza a három szervezeti teljesítményértékelési elem súlyozásának mértékét, illetve az egyes szervezeti elemeken belüli súlyozásokat.

*a 18. §-hoz*

A szervezeti teljesítmény értékelésének, mérésének eljárási szabályait tartalmazza, egyben meghatározza a teljesítményértékelés főbb eljárási határidőit.

*a 19-20. §-hoz*

Hatályba léptető és átmeneti rendelkezéseket tartalmaz.