

**TERVEZET!**

1. melléklet

**A belügyminiszter**

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

**BM rendelete**

**a belügyminiszter irányítása alatt álló egyes fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai teljesítményértékelésének ajánlott elemeiről, az ajánlott elemek alkalmazásához kapcsolódó eljárási szabályokról, a minősítés rendjéről és a szervezeti teljesítményértékelésről**

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 342. § (2) bekezdés 1. és 23. pontjában kapott felhatalmazás alapján, az egyes miniszterek, valamint a Miniszterelnökséget vezető államtitkár feladat- és hatásköréről szóló 212/2010. (VII. 1.) Korm. rendelet 37. § *d)*, *n)* és *q)* pontjában meghatározott feladatkörömben eljárva a következőket rendelem el:

**I. Fejezet**  
**BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK**

**1. §**

(1) E rendelet alkalmazásában:

1. *ágazati célkitűzések*: a belügyminiszter által a fegyveres szerv részére a tárgyévre vonatkozóan megállapított lényeges szakmai és szervezeti célok és elvárások;
2. *belügyi szerv*: a Belügyminisztérium, a Belügyminisztérium Oktatási, Képzési és Tudományszervezési Főigazgatóság, a Belügyminisztérium Nemzetközi Oktatási Központ, a Szervezett Bűnözés Elleni Koordinációs Központ, valamint a 6. pontban felsorolt fegyveres szervek;
3. *értékelés*: a teljesítmény megállapítására irányuló tevékenység, amikor - mérhető mutatók hiányában - az értékelő vezető megítélésén alapul a teljesítmény megállapítása;
4. *értékelő vezető*: a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve akire a munkáltatói jogkör gyakorlója a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört átruházza;
5. *értékelt személy*: a hivatásos állomány tagja, akinek a teljesítményét e rendeletben meghatározott szabályok szerint kell értékelni, illetve mérni;
6. *fegyveres szerv*: általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv, a Terrorelhárítási Központ, a Nemzeti Védelmi Szolgálat, a büntetés-végrehajtási szervezet, valamint a hivatásos katasztrófavédelmi szerv;
7. *fejlesztési célok*: az egyén fejlődését és a munkavégzést együttesen támogató olyan célok, amelyek lehetnek munkavégzéshez kötődőek és a munkavégzésen kívüliek;
8. *helyi szerv*: a rendőrkapitányság, a határrendészeti kirendeltség, a katasztrófavédelmi kirendeltség, a hivatásos tűzoltóság;
9. *kompetencia*: a rendészeti feladatok ellátásához szükséges ismeret, jártasság, készség, képesség, szociális szerep, vagy érték, az én-kép, valamint az alkalmazást segítő személyiségvonások és a hatékonysági motiváció együttese;
10. *kontrollvezető*: az értékelő vezető legalább osztályvezetői besorolású szolgálati előjárója;
11. *mérés*: a teljesítmény megállapítására irányuló tevékenység, amikor konkrét eredményeken, határidőkön, mérőszámokon alapul a teljesítmény megállapítása;

12. *munkavégzésen kívüli fejlesztési cél:* az intézményes keretek között zajló iskolarendszerű vagy iskolarendszeren kívüli képzések (például továbbképzés, vezetőképzés, önképzés) eredményeként elérendő cél;
13. *munkavégzéshez kötődő fejlesztési cél:* az értékelő vezető által irányított, támogatott, a munkavégzéshez kapcsolódó tudatos egyéni fejlesztés;
14. *országos parancsnok:* a 15. pontban meghatározott szerv vezetője;
15. *országos parancsnokság:* az Országos Rendőr-főkapitányság, a Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság, a Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága, a Nemzeti Védelmi Szolgálat, valamint a Terrorelhárítási Központ;
16. *stratégiai egyéni teljesítménykövetelmény:* a szervezet stratégiai célkitűzéséből lebontott egyéni feladat, amelynek teljesítésével a hivatásos állomány vezető beosztású tagja a stratégiai célok elérésére a munkavégzése során befolyással lehet, és amellyel elő tudja mozdítani a szervezet eredményes és hatékony munkáját;
17. *szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok:* az országos parancsnok által a szervezeti egységgel szemben tárgyévra meghatározott, és a belügyminiszter által jóváhagyott, a szervezeti egység szakmai tevékenységét jellemző, a szakmai tevékenységhez kapcsolódó alapvető, számszerűsíthető értékek, mutatók, elvárások;
18. *szervezeti működés teljesítmény indikátorai:* a szervezeti egység működése szakszerűségének, jogszerűségének, eredményességének, hatékonyságának és minősége szintjének értékelésére szolgáló jellemzők;
19. *szervezeti teljesítménycélok:* az ágazati célkitűzések és a fegyveres szerv alaptevékenysége alapján a szervezeti egységek működésének fejlesztése érdekében, egyes kiemelten fontos területen elérni kívánt, és az adott évre megállapított célmeghatározás;
20. *teljesítményértékelés kötelező elemei:* a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 5. §-a szerinti munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények, valamint a kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők;
21. *területi szerv:* a megyei, fővárosi rendőr-főkapitányság, a büntetés-végrehajtási intézet, a fővárosi, megyei katasztrófavédelmi igazgatóság, az egyes feladatok létrehozására törvény vagy kormányrendelet által létrehozott más rendőri szerv, a büntetés-végrehajtási intézmény, az Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság Gazdasági Ellátó Központ, a Katasztrófavédelmi Oktatási Központ, a Nemzeti Védelmi Szolgálat igazgatósága, valamint a Terrorelhárítási Központ igazgatósága;
22. *vezető besorolású értékelt személy:* osztályvezető, vagy annál magasabb besorolású vezető.

## **II. Fejezet**

### **AZ EGYÉNI TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS AJÁNLOTT ELEMEI ÉS AZ ALKALMAZÁSUKHOZ KAPCSOLÓDÓ ELJÁRÁSI SZABÁLYOK**

#### *1. Az egyéni teljesítményértékelés ajánlott elemei*

#### **2. §**

(1) A hivatásos állomány tagja részére a teljesítményértékelésnek Korm. rendeletben meghatározott kötelező elemein túl:

- a) kompetenciákat,
- b) fejlesztési célokat,
- c) a vezető besorolású értékelt személy részére stratégiai egyéni teljesítménykövetelményeket kell előírni.

(2) Az értékelt személy részére meg lehet határozni év közbeni többletfeladatokat is.

### 3. §

(1) Az ajánlott elemeket az értékelő vezetőnek – az értékelt személlyel történt előzetes megbeszélést követően – a kötelező elemek meghatározásával egyidejűleg, tárgyév január 31-ig kell meghatároznia, és arról az értékelt személyt tájékoztatnia.

(2) Az értékelő vezető a hivatásos állomány tagja részére a beosztásától függően

a) az *1. mellékletben* meghatározott kötelező kompetenciákat és

b) a *2. mellékletben* meghatározott választható kompetenciák közül legalább három, legfeljebb öt kompetenciát ír elő.

(3) Az értékelő vezető az értékelt személy részére meghatároz évente legalább egy, legfeljebb három fejlesztési célt. Az egyéni fejlesztési cél lehet munkavégzéshez kötődő és munkavégzésen kívüli.

(4) A vezető besorolású értékelt személy részére évente legalább egy, legfeljebb négy, a szervezeti célmeghatározásból levezetett stratégiai egyéni teljesítménykövetelményt kell meghatározni úgy, hogy az tartalmazza az elvárt eredményt, határidőt, vagy mérőpontot, indikátort is.

(5) Év közbeni többletfeladatot a teljesítményértékelés kötelező elemeinek féléves értékelése, mérése keretében lehet meghatározni.

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

*2. Ajánlott elemek mérése, értékelése, értékelő lap, értékelő vezető, kontrollvezető*

### 4. §

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

(2) Az ajánlott elemek értékelése a *3-5. mellékletekben* szereplő értékelő lapokon, a közszolgálati teljesítményértékelés végrehajtását szolgáló informatikai rendszer felhasználásával történik.

(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. §

(1) Az értékelő vezetőt az állományilletékes parancsnok a Korm. rendelet 19. § és 20. § (2) bekezdésében foglaltakra figyelemmel jelöli ki.

(2) A tábournokokat az állományilletékes parancsnok, főtisztí és tisztí rendfokozati állománycsoportba tartozó értékelt személyt legalább osztályvezetői, zászlósi és tiszthelyettesi rendfokozati állománycsoportba tartozó értékelt személyt legalább a II. besorolási osztály IV. beosztási kategóriájába tartozó, az értékelt személy munkáját közvetlenül irányító hivatásos állományú tag értékelhet.

## **6. §**

(1) A kontrollvezető jogosult az értékelő vezető által meghatározott teljesítményértékelési elemeket módosítani vagy kiegészíteni, továbbá indokolt esetben az értékelő vezető által elkészített teljesítményértékelést megváltoztatni.

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

## **III. Fejezet**

### **A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS KÖTELEZŐ ÉS AJÁNLOTT ELEMINEK SÚLYOZÁSA**

## **7. §**

(1) A teljesítményértékelés kötelező és ajánlott elemei értékelésének, illetve mérésének az eredményeit, továbbá a szervezeti teljesítményértékelés eredményeként megállapított teljesítményszintet a teljesítményszint meghatározásakor a (2)-(5) bekezdés szerinti súlyozott értékekkel kell figyelembe venni.

(2) Az országos parancsnok, a területi és helyi szerv vezetője, valamint ezek szervezetszerű helyettesi beosztást ellátó értékelt esetén az egyes elemek súlyozása:

- a) munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: 25%,
- b) kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: 15%,
- c) egyéni fejlesztési célok: 5%,
- d) kompetencia megfelelés értékelése: 15%,
- e) stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények: 15%,
- f) szervezeti teljesítményértékelés eredményeként megállapított teljesítményszint: 25%.

(3) A (2) bekezdésben nem említett vezető értékelt esetén az egyes elemek súlyozása:

- a) munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: 30%,
- b) kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: 15%,
- c) egyéni fejlesztési célok: 5%,
- d) kompetencia megfelelés értékelése: 15%,
- e) stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények: 15%,
- f) szervezeti teljesítményértékelés eredményeként megállapított teljesítményszint: 20%.

(4) Az I. besorolási osztályba tartozó beosztást betöltő értékelt esetén az egyes elemek súlyozása:

- a) munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: 30%,
- b) kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: 25%,
- c) egyéni fejlesztési célok: 10%,
- d) kompetencia megfelelés értékelése: 15%,
- e) szervezeti teljesítményértékelés eredményeként megállapított teljesítményszint: 20%.

(5) A II. besorolási osztályba tartozó beosztást betöltő értékelt esetén az egyes elemek súlyozása:

- a) munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: 35%,
- b) kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: 30%,
- c) egyéni fejlesztési célok: 10%,
- d) kompetencia megfelelés értékelése: 15%,

e) szervezeti teljesítményértékelés eredményeként megállapított teljesítményszint: 10%.

(6) A hivatásos állomány fegyveres szervén kívül valamely más belügyi szervnél a Hszt. 49/D. §-a alapján vezénnyelssel szolgálatot teljesítő tagja vonatkozásában végrehajtott teljesítményértékelés során a szervezeti teljesítmény értékét súlyszám hiányában arányosan el kell osztani a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények és a kompetencia alapú munkamagatartás értékelése között.

(7) Az év közbeni többletfeladatokat a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények körében kell értékelni.

#### **IV. Fejezet A MINÓSÍTÉS**

##### **8. §**

Az értékelő vezető a tárgyévre 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 humánigazgatási szolgálat útján – az állományilletékes parancsnokhoz felterjeszti jóváhagyásra.

##### **9. §**

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

- a) a minősített képességeinek és szolgálatteljesítéssel összefüggő személyes tulajdonságainak értékelését a kompetencia megfelelés és a kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők 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 az egyéni fejlesztési célok eredményére, továbbá a teljesítményértékelés összeredményére tekintettel.

(2) A megállapítások alapján az értékelő vezető az állományilletékes parancsnok felé az alábbi javaslatokat teheti:

- a) a minősített jelenlegi beosztására alkalmas javaslatot;
- b) a minősített vezetői és utánpótlási adatbankba történő felvételét, abból való törlését;
- c) a minősített szolgálati viszonyának módosítását;
- d) a minősített szolgálati viszonyának alkalmatlanság miatti megszüntetését;
- e) a minősített jutalmazására vonatkozó javaslatot;
- f) a minősített képzésére vonatkozó javaslatot;
- g) a minősített illetményének eltérítésére vonatkozó javaslatot.

(3) A minősítő lap egy példányát a minősített személyi anyaggyűjtőjében kell elhelyezni, a másik példányát a minősítettnek kell átadni.

#### **V. Fejezet A SZERVEZETI TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS RENDJE**

## 10. §

(1) A szervezeti teljesítményértékelés célja, hogy elősegítse a fegyveres szerv professzionális, jogszerű és szakszerű működését, javítsa tevékenysége hatékonyságát és eredményességét, támogassa a vezetői döntés-előkészítést és döntéshozatalt.

(2) A fegyveres szerv és annak területi, valamint helyi szerve éves teljesítményét a szervezeti teljesítménycélok megvalósulásának, a vezetési, funkcionális és szakmai tevékenység munkájának e rendeletben meghatározott szervezeti működés teljesítmény indikátorai, továbbá a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok teljesülésének mérése és értékelése alapján kell megállapítani.

### *3. A szervezeti teljesítménycélok és a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok meghatározása*

## 11. §

(1) A fegyveres szerv számára a miniszter által tárgyévet megelőző év december 31-ig meghatározott ágazati célkitűzések figyelembevételével az országos parancsnok tárgyév január 8-ig megállapítja a szervezeti teljesítménycélok és a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumokat a területi szervek részére. A területi szerv vezetője tárgyév január 15-ig állapítja meg a területi szerv számára meghatározott szervezeti teljesítménycélok és szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok alapján a helyi szerv szervezeti teljesítménycéljait és szakmai teljesítménykövetelmény-minimumait.

(2) Az országos parancsnok, illetve a területi szerv vezetője évente legalább négy, legfeljebb hat szervezeti teljesítménycélt határoz meg az alárendelt szerv részére, az előző év szervezeti teljesítményértékelésének eredményére és megállapításaira figyelemmel.

(3) A tárgyévre vonatkozó teljesítménykövetelmény-minimum értékeket a kapcsolódó bázisértékre figyelemmel határozza meg az országos parancsnok, illetve a területi szerv vezetője. Bázisértékként az adott mutató fegyveres szerv egészének előző évi átlagát, továbbá a szervezeti egység előző évi, valamint előző három évi értékeit kell figyelembe venni.

(4) A szervezeti teljesítménycélok és a teljesítménykövetelmény-minimumokat a területi és helyi szerv sajátosságaira, szervezeti és működési állapotára, az eltérő körülményekre és feltételekre, a rendelkezésre álló erőforrásokra figyelemmel úgy kell meghatározni, hogy reális, teljesíthető követelményrendszert jelentsenek, és a szervezet fejlődését, fejlesztését is célozzák.

### *4. A szervezeti teljesítmény értékelése, mérése*

## 12. §

(1) Az országos parancsnok a tárgyévre vonatkozó teljesítménykövetelmény-minimumok meghatározásánál egyes elemeket kiemelt követelményként határozhatja meg. Szakterületenként legfeljebb tíz teljesítménykövetelmény-minimum határozható meg, közülük legfeljebb három kiemelt követelményként. Szakterületen a szervezeti működés teljesítmény indikátorainak csoportosítását kell érteni.

(2) A teljesítménykövetelmény-minimum elemeinek összértéke 100%. Kiemelt követelmény az, amelynek súlya az átlagot legalább 10%-kal meghaladja.

### 13. §

(1) A szervezeti működés vezetési, funkcionális és szakmai szintjét tevékenységenkénti bontásban, a 8. *mellékletben* meghatározott teljesítmény indikátorokkal, 0-100%-ig terjedő, öt teljesítményfokozatra bontott mérőskálán kell értékelni.

(2) Az egyes területekre meghatározott indikátorok értékét átlagolni kell. Az összértékelésen belül a vezetési tevékenység értéke 25%-ot, a funkcionális tevékenység értéke 25%-ot, a szakmai tevékenység értéke 50%-ot tesz ki.

### 14. §

(1) Az értékelt szervezeti egység teljesítményét 0-100%-ig terjedő, öt teljesítményfokozatra bontott mérőskálán kell mérni, illetve értékelni, a teljesítményszintet pedig öt teljesítményszint alapján megállapítani. A százalékos értékek, valamint a hozzá kapcsolódó teljesítményszintek megegyeznek az egyéni teljesítményértékelésnek a Korm. rendelet 11. § (4) bekezdésében meghatározott szintjeivel.

(2) A szervezeti teljesítmény értékelésekor a szervezeti teljesítménycélok megvalósulásának szintjét 30%-ban, a szervezeti működés teljesítmény indikátorai alapján értékelt teljesítményt 30%-ban, a teljesítménykövetelmény-minimumok teljesülési szintjét 40%-ban kell beszámítani.

### 15. §

A szervezeti teljesítményértékelés összesített teljesítményszintje nem lehet magasabb a Korm. rendelet 11. § (4) bekezdésben meghatározott „C” szintnél, ha a teljesítménykövetelmény-minimumok átlagos teljesülése nem éri el a 75%-ot, továbbá akkor sem, ha a kiemelt követelmények átlaga nem éri el a 80%-ot. A Korm. rendelet 11. § (4) bekezdésben meghatározott „A” szintet csak akkor lehet megállapítani, ha teljesítménykövetelmény minimumok átlagos teljesülése meghaladja a 110%-ot.

## 5. *A szervezeti teljesítményértékelés eljárási szabályai*

### 16. §

(1) Az országos parancsnok tárgyév november 30-ig összeállítja és a szerv intranetjén közzéteszi a teljesítménykövetelmény-minimumok teljesüléséről szóló, általa megállapított adatokat.

(2) A területi szerv vezetője december 8-ig – a helyi szerv önértékelése figyelembe vételével – értékeli a helyi szerv teljesítményét.

(3) Az országos parancsnok december 15-ig – a területi szerv önértékelése figyelembe vételével – értékeli a területi szerv teljesítményét.

(4) A belügyminiszter – az országos parancsnok előterjesztése alapján – december 31-ig értékeli a fegyveres szerv teljesítményét.

(5) A területi szerv alárendeltségében levő helyi szervek teljesítményértékelési szintjének átlaga és a területi szerv teljesítményértékelési szintje lényegesen nem térhet el egymástól.

(6) A szervezeti teljesítményértékelés végrehajtását szolgáló informatikai rendszer felhasználásával kell teljesíteni.

#### *6. A szervezeti teljesítményértékelés különös szabályai*

### **17. §**

(1) Az Országos Rendőr-főkapitányság, a Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság és a Büntetés-végrehajtás Országos Parancsnoksága esetén a teljesítményértékelést főosztályi szintű szervezeti egységenként kell végrehajtani (a továbbiakban: részértékelés). A főosztályok éves teljesítményét a szervezeti teljesítménycélok megvalósulásának és a vezetési, funkcionális és szakmai tevékenység munkájának a szervezeti működés teljesítmény indikátorai mérése és értékelése alapján, a közvetlen alárendeltségébe tartozó főosztály esetén az országos parancsnok, a többi főosztály esetén az országos parancsnok szakterületért felelős helyettese állapítja meg.

(2) Az országos parancsnokság, mint szervezeti egység összteljesítményének értékelését a részértékelések alapján az országos parancsnok állapítja meg.

(3) A főosztály alaptevékenységének megfelelő szakmai indikátorokat elsősorban a felügyeleti, irányítási, ellenőrzési és szervezési tevékenység vonatkozásában kell értékelni.

(4) Az összértékelésen belül a szervezeti teljesítménycélok megvalósulásának szintjét 40%-ban, a szervezeti működés indikátorait – egyenlő megoszlásban – összesen 60%-ban kell beszámítani.

### **18. §**

A funkcionális feladatok ellátására létrehozott területi szervek teljesítményértékelését az e fejezetben meghatározottak szerint, azzal az eltéréssel kell végrehajtani, hogy az értékelendő szakmai indikátorokat az országos parancsnok állapítja meg, a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok meghatározásával egyidejűleg.

## **VI. Fejezet ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

### **19. §**

Ez a rendelet 2013. július 1-jén lép hatályba.

### **20. §**

(1) A hivatásos állomány tagja részére a teljesítményértékelés ajánlott elemeit 2013. évre 2013. július 31-ig kell megállapítani.

(2) A 2013. évi teljesítmény értékelésekor a 7. § (6) bekezdése szerint kell eljárni.

(3) A szervezeti teljesítménycélokat és szakmai teljesítménykövetelmény-minimumokat, valamint a kapcsolódó bázisértéket először a 2014. évre vonatkozóan kell megállapítani, a szervezeti



Munkaanyag, nem tekinthető a minisztérium álláspontjának!

9

teljesítmény értékelését első alkalommal 2014. év végén, az V. fejezetben meghatározottak szerint kell végrehajtani.

**Dr. Pintér Sándor**

## **Kötelező kompetenciák**

### **I. Kötelező vezetői kompetenciák**

1. integritás
2. munkatársak fejlesztése
3. rendszergondolkodás
4. felelősségtudat
5. változások irányítása
6. vezetési technikák (tervezőkészség, szervezőkészség, vezetés, irányítás, döntésképeség, követelménytámasztás, delegálás, ellenőrzés)

### **II. Kötelező munkatársi kompetenciák**

1. etikus magatartás/megbízhatóság
2. felelősségtudat
3. önállóság
4. rugalmasság
5. szabálytudat/figyelmezettség
6. szakmai ismeretek alkalmazásának szintje

## **Választható kompetenciák**


### **I. Választható vezetői kompetenciák**

1. döntésképeség
2. csoportok irányítása
3. egyéb ismeretek alkalmazásának képessége
4. etikus magatartás/megbízhatóság
5. határozottság, magabiztosság
6. kapcsolattartás
7. konfliktuskezelés
8. mások megértése (empátia)
9. mások motiválása
10. önállóság
11. rugalmasság
12. stratégiai (analitikus, koncepcionális) gondolkodás
13. szabálytudat és fegyelmezettség
14. szakmai ismeretek alkalmazásának szintje
15. szervezet iránti lojalitás
16. szervezőkészség
17. teljesítményértékelés készsége
18. tervezőkészség
19. ügyfél-orientáltság (partnerközpontúság)
20. változásokra való nyitottság, kezdeményezőkészség

### **II. Választható munkatársi kompetenciák**

1. döntésképeség
2. csoportok irányítása
3. egyéb ismeretek alkalmazásának képessége
4. fizikai erőnlét, állóképesség
5. határozottság, magabiztosság
6. integritás
7. kapcsolattartás
8. konfliktuskezelés
9. lökészség
10. mások megértése (empátia)
11. mások motiválása
12. munkatársak fejlesztése
13. rendszergondolkodás
14. stratégiai (analitikus, koncepcionális) gondolkodás
15. szervezet iránti lojalitás
16. szervezőkészség
17. teljesítményértékelés készsége
18. tervezőkészség
19. ügyfél-orientáltság (partnerközpontúság)
20. változások irányítása
21. változásokra való nyitottság, kezdeményezőkészség

3. 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																								
	Kötelező		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																									
	Szabadon választható																										
1.	kompetencia 1	értékelő vezető értékelése																									
2.	kompetencia 2	értékelő vezető értékelése																									
3.	kompetencia 3	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

13

13

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

*Értékelő lap az egyéni fejlesztési cél meghatározásáról és értékeléséről*


	s.sz.	Teljesítménykövetelmények	A mérés, illetve értékelés formája és az értékelő funkciója	Teljesítményfokozatok																							
	1.	az értékelt egyéni 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 egyéni fejlesztési célok szöveges meghatározása és értékelése a fentiek szerint																									
		a részértékelések összesített eredménye	értékelő vezető értékelése																								
Összesítés		a részértékelések és -értékelések összesített eredménye	értékelő vezető mérése, illetve 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

Munkaanyag, nem tekinthető a minisztérium álláspontjának!

14

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

*Értékelő lap a stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények meghatározásáról és értékeléséről*

	s.sz.	Teljesítménykövetelmények	A mérés, illetve értékelés formája és az értékelő funkciója	Teljesítményfokokozatok																							
	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 és -értékelések összesített eredménye	értékelő vezető mérése, illetve 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]

**Munkaanyag, nem tekinthető a minisztérium álláspontjának!**

16

[illegible]

Kelt,.....év.....hó.....nap

.....  
értékelt személy

.....  
értékelő vezető



## MINŐSÍTÓ LAP

..... évre

Név:.....

szolgálati hely: .....

beosztás: .....

Éves teljesítményértékelés eredménye: .....

- munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: .....

- kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: .....

- egyéni fejlesztési célok: .....

- kompetencia megfelelés: .....

- stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények: .....

- szervezeti teljesítményértékelés eredménye: .....

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:

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

### Értékelő vezető javaslata személyzeti intézkedések megtételére:

(a megfelelő aláhúzendő!)

a) a minősített jelenlegi beosztására alkalmas javaslatot: igen/nem

.....  
.....

b) a minősített vezetői és utánpótlási adatbankba történő felvételére, abból való törlésére: igen/nem

.....  
.....

c) a minősített szolgálati viszonyának módosítására: igen/nem

.....  
.....

d) a minősített szolgálati viszonyának alkalmatlanság miatti megszüntetésére: igen/nem

.....  
.....

.....  
e) a minősített jutalmazására: igen/nem  
.....

.....  
f) a minősített képzésére: igen/nem  
.....

.....  
g) a minősített illetményének eltérítésére: igen/nem  
.....

*A minősítés jóváhagyását javasolom:*

*dátum, értékelő vezető aláírása*

*A minősítéssel egyetértek:*

*dátum, kontrollvezető aláírása*

*dátum, állományilletékes parancsnok aláírása*

---

**Záradék:**

*A minősítésben foglaltakat megismertem, a minősítő lap egy példányát átvettem.*

*dátum, minősített aláírása*

## **Szervezeti működés teljesítmény indikátorai**

### **I. A fegyveres szervek vezetői tevékenységét értékelő teljesítmény indikátorok**

1. vezetői munka szervezettsége, szervezeti irányítási rendszer (törzsmunka) működésének színvonala;
2. vezetői ellenőrzés szervezettsége és színvonala;
3. vezetői értékelő, elemző és feladat meghatározó munka színvonala;
4. fegyelmi helyzet általános értékelése,
5. Az irányított szerv és a társszervek, együttműködő szervek, szervezetek, települési önkormányzatok kapcsolatának színvonala, eredményessége.

### **II. A fegyveres szervek funkcionális területeit értékelő teljesítmény indikátorok**

#### **1. humánerőforrás-gazdálkodás**

- 1.1. a szervezet fluktuációs helyzetének általános értékelése;
- 1.2. az állomány képesítési követelményeknek megfelelése;
- 1.3. a képzési terv végrehajtásának szintje;
- 1.4. a humán adminisztrációs feladatok teljesülésének szintje, a munkáltatói intézkedések jogszerűsége, szakszerűsége;
- 1.5. a foglalkozás-egészségügyi, munkavédelmi és higiénés tevékenység színvonala, eredményessége;

#### **2. általános igazgatási, hivatali, vezetést támogató tevékenység**

- 2.1. jogi és igazgatási (vezetési adminisztráció) feladatok teljesülésének szintje, színvonala;
- 2.2. jogi képviseleti, kártérítési ügyek vitelének színvonala, eredményessége;
- 2.3. ügyviteli, ügykezelési tevékenység minősége;
- 2.4. információbiztonság állapota;
- 2.5. kommunikációs tevékenység színvonala eredményessége;
- 2.6. ügyeleti szolgálat szervezettsége, működés szakszerűsége, eredményessége;
- 2.7. ellenőrzési szolgálati tevékenység színvonala, eredményessége;

#### **3. gazdálkodás, infrastruktúra**

- 3.1. költségvetési keretek betartása, likviditási egyensúly fenntartása;
- 3.2. pótlólagos forrásteremtés eredményessége;
- 3.3. követelések behajtásának hatékonysága, tartozásállomány szintje;
- 3.4. infrastruktúra állagának megőrzése/fejlesztése;
- 3.5. személyi állomány foglalkoztatási feltételeinek állapota/fejlesztése;
- 3.6. informatikai szolgáltatás biztonsága és színvonala.

### **III. Az általános rendőrségi feladatok ellátására létrehozott szerv szakmai tevékenységét értékelő teljesítmény indikátorok**

#### **1. közrendvédelmi terület**

- 1.1. intézkedések eredményessége;
- 1.2. intézkedések jogszerűsége és szakszerűsége;
- 1.3. járőr szolgálat hatékonysága, reagáló képessége;
- 1.4. szolgálatszervezés színvonala;

- 1.5. őrzés-védelem színvonala;
- 1.6. csapaterős alkalmazás hatékonysága, reagáló képessége;
- 1.7. csapaterős alkalmazás jogszerűsége és szakszerűsége;
- 1.8. Légi/vízi rendészeti tevékenység hatékonysága, szakszerűsége;

## **2. közlekedési terület**

- 2.1. baleseti intenzitás a működési területen (sérüléses és/vagy jelentős kárral járó közúti balesetek gyakorisága);
- 2.2. közlekedési járőr szolgálat intenzitása és hatékonysága;
- 2.3. közlekedésrendészeti járőr-intézkedések eredményessége;
- 2.4. baleseti helyszínelési és vizsgálati tevékenység színvonala és eredményessége;
- 2.5. balesetmegelőzési-közlekedésbiztonsági szervező tevékenység színvonala;

## **3. bűnüldözési terület**

- 3.1. nyomozás-eredményesség összességében;
- 3.2. kiemelt bűncselekmények (közterületi kiemelt, élet- és testi épség elleni, gazdasági és vagyonelleni) nyomozásának eredményessége;
- 3.3. nyomozás szakszerűség és hatékonyság színvonala;
- 3.4. nyomozás szervezés és vezetés színvonala;
- 3.5. helyszíni szemle tevékenység színvonala;
- 3.6. bűnügyi-technikai tevékenység színvonala;
- 3.7. bűnmegelőzési tevékenység színvonala;

## **4. igazgatásrendészeti terület**

- 4.1. szabálysértési eljárások eredményessége;
- 4.2. szabálysértési eljárások jogszerűsége;
- 4.3. egyéb rendészeti, igazgatási ügyfeldolgozás hatékonysága, eredményessége;
- 4.4. hatósági ellenőrzési tevékenység intenzitása, eredményessége;
- 4.5. határidők betartása;

## **5. határrendészeti terület**

- 5.1. járőrszolgálat intenzitása, reagáló képessége, eredményessége;
- 5.2. járőrszolgálat során tett intézkedések eredményessége;
- 5.3. határellenőrzési és határforgalmi tevékenység jogszerűsége és szakszerűsége;
- 5.4. határforgalom ellenőrzés schengeni megfelelésége, eredményessége;
- 5.5. szolgálatszervezés színvonala.

# **IV. A Terrorelhárítási Központ szakmai tevékenységét értékelő teljesítmény indikátorok**

## **1. felderítési terület**

- 1.1. titkos együttműködőkkel összefüggő szakmai tevékenységek eredményessége;
- 1.2. titkos információgyűjtő tevékenységes eredményessége;
- 1.3. külső engedélyhez kötött eszközök alkalmazásának eredményessége;
- 1.4. a szervezeten belüli, társszolgálati, közigazgatási, partnerszolgálati koordináció és együttműködés szintje;

## **2. műveleti terület**

- 2.1. túsztárgyalók bevonását igénylő feladatok eredményessége;
- 2.2. társszervektől érkező felkérések végrehajtásának eredményessége;
- 2.3. TEK Felderítési Igazgatóságtól érkező felkérések végrehajtásának eredményessége;

2.4. TEK Személyvédelmi Igazgatóságtól érkező felkérések végrehajtásának eredményessége;

### **3. személyvédelmi terület**

3.1. személybiztosítások színvonala és eredményessége;

3.2. lakásbiztosítások színvonala;

3.3. helyszínbiztosítások színvonala;

3.4. kijelölt létesítmények őrzésével és a védett személy biztosításával kapcsolatos rendkívüli események során alkalmazott igazoltatások, intézkedések jogszerűsége és szakszerűsége;

### **4. operatív-technikai terület**

4.1. a társszolgálatok által megrendelt és elvégzett operatív munka eredményessége;

4.2. rádiók, technikai eszközök karbantartása, biztonságos működtetésének színvonala;

4.3. informatikai szolgáltatás biztonságának színvonala ;

### **5. ügyeleti és objektumvédelmi terület**

5.1. a szolgálati helyen végrehajtott személy és gépjármű beléptetések szakszerűsége;

5.2. a TEK műveleti egységeinek az ügyelet által történő riasztása hatékonysága, szakszerűsége;

5.3. a telephelyen végrehajtott gépjármű indítások és érkeztetések szakszerűsége.

## **V. A Nemzeti Védelmi Szolgálat szakmai tevékenységét értékelő teljesítmény indikátorok**

1. a végrehajtott kifogástalan életvitel ellenőrzések eredményessége, szakszerűsége;

2. a végrehajtott megbízhatósági vizsgálatok eredményessége, szakszerűsége;

3. a társszervekkel és partnerszolgálatokkal történő együttműködés eredményessége, hasznosulása;

4. a keletkezett információk operatív értéke, hasznosulása;

5. külső engedélyköteles eszköz-alkalmazás szakmai eredményessége

6. külső engedélyhez nem kötött eszköz-alkalmazás szakmai eredményessége.

## **VI. A büntetés-végrehajtás szervezet szakmai tevékenységét értékelő teljesítmény indikátorok**

### **1. biztonság, fogvatartás**

1.1. a fogvatartottakkal kapcsolatos adminisztratív fegyelem színvonala;

1.2. a büntetés-végrehajtás külső kontrolljával összefüggő megállapítások eredménye;

1.3. a kényszerítő eszközök alkalmazásának jogszerűsége, szakszerűsége;

1.4. a rendkívüli eseményekkel összefüggő intézkedések eredményessége;

1.5. a tiltott tárgyak előtalálása érdekében tett intézkedések eredményessége;

1.6. a fogvatartottak fegyelmi helyzetének általános értékelése;

### **2. reintegrációs tevékenység, komplex fogvatartotti foglalkoztatás, fejlesztés**

2.1. munkáltatás hatékonysága, eredményessége;

2.2. fogvatartottak oktatásának, képzésének színvonala, hatékonysága;

2.3. fogvatartotti programok színvonalának értékelése;

2.4. társadalmi szerepvállalás értékelése;

### **3. gazdasági társaságok**

3.1. gazdasági társaság eredményessége;

3.2 értékesítés jövedelmezősége;

3.3. eszköz arányos eredmény (ROA) (adózott eredmény/összes eszköz);

3.4. saját tőke arányos eredmény (ROA) (adózott eredmény/saját tőke).

## **VII. A hivatásos katasztrófavédelmi szerv szakmai tevékenységét értékelő teljesítmény indikátorok**

### **1. tűzoltási és mentési terület**

- 1.1. a tűzoltás, műszaki mentés elméleti felkészültségének szintje;
- 1.2. a szerelési készség, tűzoltó technika kezelői tevékenység gyakorlati végrehajtásának szintje;
- 1.3. ellenőrző gyakorlatok értékelése;

### **2. polgári védelmi terület**

- 2.1. a természeti és civilizációs veszélyforrást jelentő kockázati helyszínek azonosításának szintje;
- 2.2. a veszélyhelyzeti szintet el nem érő esetekben is beavatkozásra képes önkéntes és köteles polgári védelmi szervezetek létrehozásának, felkészítésének eredményessége;
- 2.3. a polgári védelmi gyakorlatok értékelése;

### **3. iparbiztonsági terület**

- 3.1. a létfontosságú rendszerekkel és létesítményekkel kapcsolatos felkészültség szintje;
- 3.2. a veszélyes üzemekkel kapcsolatos felkészültség szintje;
- 3.3. a veszélyes áruk szállításával kapcsolatos elméleti felkészültség szintje;

### **4. főügyleti terület**

- 4.1. a segélyhívószámokon fogadott és lekezelt (telefon felvételétől a riasztás kiadásáig) hívások hatékonysága, gyorsasága;

### **5. hatósági terület**

- 5.1. hatósági engedélyezési eljárások, szakhatósági állásfoglalásokat jogszerűsége, szakszerűsége;
- 5.2. tervezett és végrehajtott ellenőrzések szervezettsége, színvonala;
- 5.3. ideiglenes intézkedések, felhívások, kötelezések, bírságok szakszerűsége, jogszerűsége.

## INDOKOLÁS

### *az 1. §-hoz*

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

### *a 2. §-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.

### *a 3. §-hoz*

Szabályozza a meghatározható ajánlott elemek számát és a meghatározásuk eljárásrendjét.

### *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 súlyozást besorolási osztályonként eltérően állapítja meg.

### *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 teljesítménycéloknak és a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumoknak az országos parancsnok, illetve a területi szerv vezetője általi meghatározásának rendjét szabályozza.

### *a 12-15. §-hoz*

A szervezeti teljesítmény értékelésének, mérésének tartalmi kereteit szabja meg. Ennek megfelelően a szervezeti egység teljesítményét 0-100%-ig terjedő, öt teljesítményfokozatú mérőskálán kell mérni, illetve értékelni. Meghatározza a három elem súlyozásának mértékét. Az országos parancsnokot felhatalmazza a teljesítménykövetelmény-minimumok módszertani utasításban történő meghatározására, és megszabja ennek főbb kereteit.

*a 16. §-hoz*

A szervezeti teljesítmény értékelésének, mérésének eljárási szabályait tartalmazza, a szervek illetve a szervezeti egységek vezetőinek kötelezettségeit írja elő, egyben meghatározza a teljesítményértékelés főbb eljárási határidőit.

*a 17-18. §-hoz*

Az országos parancsnokságok és funkcionális területi szervek szervezeti teljesítményértékelésére vonatkozó eltérő szabályokat tartalmazza.

*a 19-20. §-hoz*

Hatályba léptető és átmeneti rendelkezéseket tartalmaz.



**A belügyminiszter**

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

**BM utasítása**

**a belügyminiszter irányítása alatt álló polgári nemzetbiztonsági szolgálatok hivatásos állományú tagjai teljesítményértékelésének ajánlott elemeiről, az ajánlott elemek alkalmazásához kapcsolódó eljárási szabályokról, a minősítés rendjéről és a szervezeti teljesítményértékelésről**

A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 300. § (1) bekezdés a) pontjában kapott felhatalmazás alapján, az egyes miniszterek, valamint a Miniszterelnökséget vezető államtitkár feladat- és hatásköréről szóló 212/2010. (VII. 1.) Korm. rendelet 37. § e) pontjában meghatározott feladatkörömben eljárva a következőket rendelem el:

**I. Fejezet**

**BEVEZETŐ RENDELKEZÉSEK**

**1. §**

(1) E rendelet alkalmazásában:

1. *ágazati célkitűzések*: a belügyminiszter által a fegyveres szerv részére a tárgyévre vonatkozóan megállapított lényeges szakmai és szervezeti célok és elvárások;
2. *belügyi szerv*: a Belügyminisztérium, a Belügyminisztérium Oktatási, Képzési és Tudományszervezési Főigazgatóság, a Belügyminisztérium Nemzetközi Oktatási Központ, a Szervezett Bűnözés Elleni Koordinációs Központ, valamint a 6. pontban felsorolt fegyveres szervek;
3. *értékelés*: a teljesítmény megállapítására irányuló tevékenység, amikor - mérhető mutatók hiányában - az értékelő vezető megítélésén alapul a teljesítmény megállapítása;
4. *értékelő vezető*: a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve akire a munkáltatói jogkör gyakorlója a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört átruházza;
5. *értékelt személy*: a hivatásos állomány tagja, akinek a teljesítményét e rendeletben meghatározott szabályok szerint kell értékelni, illetve mérni;
6. *fegyveres szerv*: Alkotmányvédelmi Hivatal valamint a Nemzetbiztonsági Szakszolgálat;
7. *fejlesztési célok*: az egyén fejlődését és a munkavégzést együttesen támogató olyan célok, amelyek lehetnek munkavégzéshez kötődőek és a munkavégzésen kívüliek;
8. *kompetencia*: a rendészeti feladatok ellátásához szükséges ismeret, jártasság, készség, képesség, szociális szerep, vagy érték, az én-kép, valamint az alkalmazást segítő személyiségvonások és a hatékonysági motiváció együttese;
9. *kontrollvezető*: az értékelő vezető legalább osztályvezetői besorolású szolgálati előjárója;
10. *mérés*: a teljesítmény megállapítására irányuló tevékenység, amikor konkrét eredményeken, határidőkön, mérőszámokon alapul a teljesítmény megállapítása;
11. *munkavégzésen kívüli fejlesztési cél*: az intézményes keretek között zajló iskolarendszerű vagy iskolarendszeren kívüli képzések (például továbbképzés, vezetőképzés, önképzés) eredményeként elérendő cél;
12. *munkavégzéshez kötődő fejlesztési cél*: az értékelő vezető által irányított, támogatott, a munkavégzéshez kapcsolódó tudatos egyéni fejlesztés;
13. *országos parancsnok*: a fegyveres szerv főigazgatója;

14. *stratégiai egyéni teljesítménykövetelmény*: a szervezet stratégiai célkitűzéséből lebontott egyéni feladat, amelynek teljesítésével a hivatásos állomány vezető beosztású tagja a stratégiai célok elérésére a munkavégzése során befolyással lehet, és amellyel elő tudja mozdítani a szervezet eredményes és hatékony munkáját;
15. *szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok*: az országos parancsnok által a szervezeti egységgel szemben tárgyévre meghatározott, és a belügyminiszter által jóváhagyott, a szervezeti egység szakmai tevékenységét jellemző, a szakmai tevékenységhez kapcsolódó alapvető, számszerűsíthető értékek, mutatók, elvárások;
16. *szervezeti működés teljesítmény indikátorai*: a szervezeti egység működése szakszerűségének, jogszerűségének, eredményességének, hatékonyságának és minősége szintjének értékelésére szolgáló jellemzők;
17. *szervezeti teljesítménycélok*: az ágazati célkitűzések és a fegyveres szerv alaptevékenysége alapján a szervezeti egységek működésének fejlesztése érdekében, egyes kiemelten fontos területen elérni kívánt, és az adott évre megállapított célmeghatározás;
18. *teljesítményértékelés kötelező elemei*: a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 5. §-a szerinti munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények, valamint a kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők;
19. *területi szerv*: a fegyveres szerv igazgatósága;
20. *vezető besorolású értékelt személy*: osztályvezető, vagy annál magasabb besorolású vezető.

## **II. Fejezet**

### **AZ EGYÉNI TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS AJÁNLOTT ELEMEI ÉS AZ ALKALMAZÁSUKHOZ KAPCSOLÓDÓ ELJÁRÁSI SZABÁLYOK**

#### *1. Az egyéni teljesítményértékelés ajánlott elemei*

#### **2. §**

(1) A hivatásos állomány tagja részére a teljesítményértékelésnek Korm. rendeletben meghatározott kötelező elemein túl:

- a) kompetenciákat,
- b) fejlesztési célokat,
- c) a vezető besorolású értékelt személy részére stratégiai egyéni teljesítménykövetelményeket kell előírni.

(2) Az értékelt személy részére meg lehet határozni év közbeni többletfeladatokat is.

#### **3. §**

(1) Az ajánlott elemeket az értékelő vezetőnek – az értékelt személlyel történt előzetes megbeszélést követően – a kötelező elemek meghatározásával egyidejűleg, tárgyév január 31-ig kell meghatároznia, és arról az értékelt személyt tájékoztatnia.

(2) Az értékelő vezető a hivatásos állomány tagja részére a beosztásától függően

- a) az 1. mellékletben meghatározott kötelező kompetenciákat és
- b) a 2. mellékletben meghatározott választható kompetenciák közül legalább három, legfeljebb öt kompetenciát ír elő.

- (3) Az értékelő vezető az értékelt személy részére meghatároz évente legalább egy, legfeljebb három fejlesztési célt. Az egyéni fejlesztési cél lehet munkavégzéshez kötődő és munkavégzésen kívüli.
- (4) A vezető besorolású értékelt személy részére évente legalább egy, legfeljebb négy, a szervezeti célmeghatározásból levezetett stratégiai egyéni teljesítménykövetelményt kell meghatározni úgy, hogy az tartalmazza az elvárt eredményt, határidőt, vagy mérőpontot, indikátort is.
- (5) Év közbeni többletfeladatot a teljesítményértékelés kötelező elemeinek féléves értékelése, mérése keretében lehet meghatározni.
- (6) Az év elején meghatározott ajánlott elemek a teljesítményértékelés kötelező elemeinek féléves értékelése, mérése során – az értékelt személy egyetértésével – tárgyév július 15-ig módosíthatóak.

*2. Ajánlott elemek mérése, értékelése, értékelő lap, értékelő vezető, kontrollvezető*

**4. §**

- (1) Az ajánlott elemeket évente egyszer, a teljesítményértékelés kötelező elemeinek egész tárgyévre vonatkozó értékelésével, mérésével egyidejűleg, tárgyévet követő év január 1-je és január 31-e között kell mérni, illetve értékelni.
- (2) Az ajánlott elemek értékelése a *3-5. mellékletekben* szereplő értékelő lapokon, a közszolgálati teljesítményértékelés végrehajtását szolgáló informatikai rendszer felhasználásával történik.
- (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. §**

- (1) Az értékelő vezetőt az állományilletékes parancsnok a Korm. rendelet 19. § és 20. § (2) bekezdésében foglaltakra figyelemmel jelöli ki.
- (2) A tábormenest az állományilletékes parancsnok, főtiszt és tiszt rendfokozati állománycsoportba tartozó értékelt személyt legalább osztályvezetői, zászlósi és tiszthelyettesi rendfokozati állománycsoportba tartozó értékelt személyt legalább a II. besorolási osztály IV. beosztási kategóriájába tartozó, az értékelt személy munkáját közvetlenül irányító hivatásos állományú tag értékelheti.

**6. §**

- (1) A kontrollvezető jogosult az értékelő vezető által meghatározott teljesítményértékelési elemeket módosítani vagy kiegészíteni, továbbá indokolt esetben az értékelő vezető által elkészített teljesítményértékelést megváltoztatni.
- (2) A kontrollvezető az értékelő megbeszélésen részt vehet, az értékelő vezető vagy az értékelt személy kérésére köteles azon részt venni.

**III. Fejezet**

## **A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS KÖTELEZŐ ÉS AJÁNLOTT ELEMEINEK SÚLYOZÁSA**

### **7. §**

- (1) A teljesítményértékelés kötelező és ajánlott elemei értékelésének, illetve mérésének az eredményeit, továbbá a szervezeti teljesítményértékelés eredményeként megállapított teljesítményszintet a teljesítményszint meghatározásakor a (2)-(5) bekezdés szerinti súlyozott értékekkel kell figyelembe venni.
- (2) Az országos parancsnok és a területi szerv vezetője, valamint ezek szervezetszerű helyettesi beosztást ellátó értékelt esetén az egyes elemek súlyozása:
- g)* munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: 25%,
  - h)* kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: 15%,
  - i)* egyéni fejlesztési célok: 5%,
  - j)* kompetencia megfelelés értékelése: 15%,
  - k)* stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények: 15%,
  - l)* szervezeti teljesítményértékelés eredményeként megállapított teljesítményszint: 25%.
- (3) A (2) bekezdésben nem említett vezető értékelt esetén az egyes elemek súlyozása:
- g)* munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: 30%,
  - h)* kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: 15%,
  - i)* egyéni fejlesztési célok: 5%,
  - j)* kompetencia megfelelés értékelése: 15%,
  - k)* stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények: 15%,
  - l)* szervezeti teljesítményértékelés eredményeként megállapított teljesítményszint: 20%.
- (4) Az I. besorolási osztályba tartozó beosztást betöltő értékelt esetén az egyes elemek súlyozása:
- f)* munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: 30%,
  - g)* kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: 25%,
  - h)* egyéni fejlesztési célok: 10%,
  - i)* kompetencia megfelelés értékelése: 15%,
  - j)* szervezeti teljesítményértékelés eredményeként megállapított teljesítményszint: 20%.
- (5) A II. besorolási osztályba tartozó beosztást betöltő értékelt esetén az egyes elemek súlyozása:
- f)* munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: 35%,
  - g)* kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: 30%,
  - h)* egyéni fejlesztési célok: 10%,
  - i)* kompetencia megfelelés értékelése: 15%,
  - j)* szervezeti teljesítményértékelés eredményeként megállapított teljesítményszint: 10%.
- (6) A hivatásos állomány fegyveres szervén kívül valamely más belügyi szervnél a Hszt. 49/D. §-a alapján vezénnyelssel szolgálatot teljesítő tagja vonatkozásában végrehajtott teljesítményértékelés során a szervezeti teljesítmény értékét súlyszám hiányában arányosan el kell osztani a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények és a kompetencia alapú munkamagatartás értékelése között.
- (7) Az év közbeni többletfeladatokat a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények körében kell értékelni.

## 8. §

Az értékelő vezető a tárgyévre 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 humánigazgatási szolgálat útján – az állományilletékes parancsnokhoz felterjeszti jóváhagyásra.

## 9. §

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

- d) a minősített képességeinek és szolgálatteljesítéssel összefüggő személyes tulajdonságainak értékelését a kompetencia megfelelés és a kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők eredményeire figyelemmel;
- e) 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;
- f) a minősített fejleszthetőségre és előmenetelére vonatkozó következtetéseket, elsősorban az egyéni fejlesztési célok eredményére, továbbá a teljesítményértékelés összeredményére tekintettel.

(2) A megállapítások alapján az értékelő vezető az állományilletékes parancsnok felé az alábbi javaslatokat teheti:

- h) a minősített jelenlegi beosztására alkalmas javaslatot;
- i) a minősített vezetői és utánpótlási adatbankba történő felvételét, abból való törlését;
- j) a minősített szolgálati viszonyának módosítását;
- k) a minősített szolgálati viszonyának alkalmatlanság miatti megszüntetését;
- l) a minősített jutalmazására vonatkozó javaslatot;
- m) a minősített képzésére vonatkozó javaslatot;
- n) a minősített illetményének eltérítésére vonatkozó javaslatot.

(3) A minősítő lap egy példányát a minősített személyi anyaggyűjtőjében kell elhelyezni, a másik példányát a minősítettnek kell átadni.

## V. Fejezet

### A SZERVEZETI TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS RENDJE

## 10. §

(1) A szervezeti teljesítményértékelés célja, hogy elősegítse a fegyveres szerv professzionális, jogszerű és szakszerű működését, javítsa tevékenysége hatékonyságát és eredményességét, támogassa a vezetői döntés-előkészítést és döntéshozatalt.

(2) A fegyveres szerv és annak területi szerve éves teljesítményét a szervezeti teljesítménycélok megvalósulásának, a vezetési, funkcionális és szakmai tevékenység munkájának e rendeletben meghatározott szervezeti működés teljesítmény indikátorai, továbbá a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok teljesülésének mérése és értékelése alapján kell megállapítani.

*3. A szervezeti teljesítménycélok és a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumok meghatározása*

**11. §**

- (1) A fegyveres szerv számára a miniszter által tárgyévét megelőző év december 31-ig meghatározott ágazati célkitűzések figyelembevételével az országos parancsnok tárgyév január 8-ig megállapítja a szervezeti teljesítménycélokot és a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumokat a területi szervek részére.
- (2) Az országos parancsnok évente legalább négy, legfeljebb hat szervezeti teljesítménycélt határoz meg a területi szerv részére, az előző év szervezeti teljesítményértékelésének eredményére és megállapításaira figyelemmel.
- (3) A tárgyévre vonatkozó teljesítménykövetelmény-minimum értékeket a kapcsolódó bázisértékre figyelemmel határozza meg az országos parancsnok. Bázisértékként az adott mutató fegyveres szerv egészének előző évi átlagát, továbbá a szervezeti egység előző évi, valamint előző három évi értékeit kell figyelembe venni.
- (4) A szervezeti teljesítménycélokot és a teljesítménykövetelmény-minimumokat a területi szerv sajátosságaira, szervezeti és működési állapotára, az eltérő körülményekre és feltételekre, a rendelkezésre álló erőforrásokra figyelemmel úgy kell meghatározni, hogy reális, teljesíthető követelményrendszert jelentsenek, és a szervezet fejlődését, fejlesztését is célozzák.

*4. A szervezeti teljesítmény értékelése, mérése*

**12. §**

- (1) Az országos parancsnok a tárgyévre vonatkozó teljesítménykövetelmény-minimumok meghatározásánál egyes elemeket kiemelt követelményként határozhatja meg. Szakterületenként legfeljebb tíz teljesítménykövetelmény-minimum határozható meg, közülük legfeljebb három kiemelt követelményként. Szakterületen a szervezeti működés teljesítmény indikátorainak csoportosítását kell érteni.
- (2) A teljesítménykövetelmény-minimum elemeinek összértéke 100%. Kiemelt követelmény az, amelynek súlya az átlagot legalább 10%-kal meghaladja.

**13. §**

- (1) A szervezeti működés vezetési, funkcionális és szakmai szintjét tevékenységenkénti bontásban, a *8. mellékletben* meghatározott teljesítmény indikátorokkal, 0-100%-ig terjedő, öt teljesítményfokozatra bontott mérőskálán kell értékelni.
- (2) Az egyes területekre meghatározott indikátorok értékét átlagolni kell. Az összértékelésen belül a vezetési tevékenység értéke 25%-ot, a funkcionális tevékenység értéke 25%-ot, a szakmai tevékenység értéke 50%-ot tesz ki.

**14. §**

- (1) Az értékelt szervezeti egység teljesítményét 0-100%-ig terjedő, öt teljesítményfokozatra bontott mérőskálán kell mérni, illetve értékelni, a teljesítményszintet pedig öt teljesítményszint alapján

megállapítani. A százalékos értékek, valamint a hozzá kapcsolódó teljesítményszintek megegyeznek az egyéni teljesítményértékelésnek a Korm. rendelet 11. § (4) bekezdésében meghatározott szintjeivel.

(2) A szervezeti teljesítmény értékelésekor a szervezeti teljesítménycélok megvalósulásának szintjét 30%-ban, a szervezeti működés teljesítmény indikátorai alapján értékelt teljesítményt 30%-ban, a teljesítménykövetelmény-minimumok teljesülési szintjét 40%-ban kell beszámítani.

## **15. §**

A szervezeti teljesítményértékelés összesített teljesítményszintje nem lehet magasabb a Korm. rendelet 11. § (4) bekezdésben meghatározott „C” szintnél, ha a teljesítménykövetelmény-minimumok átlagos teljesülése nem éri el a 75%-ot, továbbá akkor sem, ha a kiemelt követelmények átlaga nem éri el a 80%-ot. A Korm. rendelet 11. § (4) bekezdésben meghatározott „A” szintet csak akkor lehet megállapítani, ha teljesítménykövetelmény minimumok átlagos teljesülése meghaladja a 110%-ot.

### *5. A szervezeti teljesítményértékelés eljárási szabályai*

## **16. §**

(1) Az országos parancsnok tárgyév november 30-ig összeállítja és a szerv intranetjén közzéteszi a teljesítménykövetelmény-minimumok teljesüléséről szóló, általa megállapított adatokat.

(2) Az országos parancsnok december 15-ig – a területi szerv önértékelése figyelembe vételével – értékeli a területi szerv teljesítményét.

(3) A belügyminiszter – az országos parancsnok előterjesztése alapján – december 31-ig értékeli a fegyveres szerv teljesítményét.

(4) A szervezeti teljesítményértékelés végrehajtását szolgáló informatikai rendszer felhasználásával kell teljesíteni.

## **VI. Fejezet ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

## **17. §**

Ez az utasítás 2013. július 1-jén lép hatályba.

## **18. §**

(1) A hivatásos állomány tagja részére a teljesítményértékelés ajánlott elemeit 2013. évre 2013. július 31-ig kell megállapítani.

(2) A 2013. évi teljesítmény értékelésekor a 7. § (6) bekezdése szerint kell eljárni.

(3) A szervezeti teljesítménycélokat és szakmai teljesítménykövetelmény-minimumokat, valamint a kapcsolódó bázisértéket először a 2014. évre vonatkozóan kell megállapítani, a szervezeti teljesítmény értékelését első alkalommal 2014. év végén, az V. fejezetben meghatározottak szerint kell végrehajtani.

**Dr. Pintér Sándor**

## **Kötelező kompetenciák**

### **I. Kötelező vezetői kompetenciák**

1. integritás
2. munkatársak fejlesztése
3. rendszergondolkodás
4. felelősségtudat
5. változások irányítása
6. vezetési technikák (tervezőkészség, szervezőkészség, vezetés, irányítás, döntésképeség, követelménytámasztás, delegálás, ellenőrzés)

### **II. Kötelező munkatársi kompetenciák**

1. etikus magatartás/megbízhatóság
2. felelősségtudat
3. önállóság
4. rugalmasság
5. szabálytudat/fegyelmezettség
6. szakmai ismeretek alkalmazásának szintje



## **Választható kompetenciák**


### **I. Választható vezetői kompetenciák**

1. döntésképeség
2. csoportok irányítása
3. egyéb ismeretek alkalmazásának képessége
4. etikus magatartás/megbízhatóság
5. határozottság, magabiztosság
6. kapcsolattartás
7. konfliktuskezelés
8. mások megértése (empátia)
9. mások motiválása
10. önállóság
11. rugalmasság
12. stratégiai (analitikus, koncepcionális) gondolkodás
13. szabálytudat és fegyelmezettség
14. szakmai ismeretek alkalmazásának szintje
15. szervezet iránti lojalitás
16. szervezőkészség
17. teljesítményértékelés készsége
18. tervezőkészség
19. ügyfél-orientáltság (partnerközpontúság)
20. változásokra való nyitottság, kezdeményezőkészség

### **II. Választható munkatársi kompetenciák**

1. döntésképeség
2. csoportok irányítása
3. egyéb ismeretek alkalmazásának képessége
4. fizikai erőnlét, állóképesség
5. határozottság, magabiztosság
6. integritás
7. kapcsolattartás
8. konfliktuskezelés
9. lökészség
10. mások megértése (empátia)
11. mások motiválása
12. munkatársak fejlesztése
13. rendszergondolkodás
14. stratégiai (analitikus, koncepcionális) gondolkodás
15. szervezet iránti lojalitás
16. szervezőkészség
17. teljesítményértékelés készsége
18. tervezőkészség
19. ügyfél-orientáltság (partnerközpontúság)
20. változások irányítása
21. változásokra való nyitottság, kezdeményezőkészség

3. melléklet a .../2013. (.....) BM utasításhoz*Értékelő lap a hivatásos állomány tagja részére meghatározott kompetenciákról és a kompetenciaszintek értékeléséről*

s.sz.	Kompetencia	Az értékelő funkciója	Teljesítményszintek																								
	Kötelező		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																									
	Szabadon választható																										
1.	kompetencia 1	értékelő vezető értékelése																									
2.	kompetencia 2	értékelő vezető értékelése																									
3.	kompetencia 3	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


35

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

*Értékelő lap az egyéni fejlesztési cél meghatározásáról és értékeléséről*

	s.sz.	Teljesítménykövetelmények	A mérés, illetve értékelés formája és az értékelő funkciója	Teljesítményfokozatok																							
	1.	az értékelt egyéni fejlesztési céljának szöveges meghatározása	a teljesítés értékelése	<div>100%<div><div></div></div>0%</div>																							
		értékelő vezető értékelése	kivételes teljesítmény				jó teljesítmény				megfelelő teljesítmény				átlag alatti teljesítmény				elfogadhatatlan teljesítmény								
		a teljesítés áthúzódik	... évre																								
	n.	további egyéni fejlesztési célok szöveges meghatározása és értékelése a fentiek szerint																									
Összesítés		a részértékelések összesített eredménye	értékelő vezető értékelése																								
		a részértékelések és -értékelések összesített eredménye	értékelő vezető mérése, illetve 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

Értékelő lap a stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények meghatározásáról és értékeléséről

	s.sz.	Teljesítménykövetelmények	A mérés, illetve 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 és -értékelések összesített eredménye	értékelő vezető mérése, illetve 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

6. melléklet a .../2013. (.....) BM utasításhoz

Összesített értékelő lap

[illegible]

Munkaanyag, nem tekinthető a minisztérium álláspontjának!

38

[illegible]

Kelt,.....év.....hó.....nap

.....  
értékelt személy

.....  
értékelő vezető

## MINŐSÍTÓ LAP

..... évre

Név:.....

szolgálati hely: .....

beosztás: .....

Éves teljesítményértékelés eredménye: .....

- munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények: .....

- kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők: .....

- egyéni fejlesztési célok: .....

- kompetencia megfelelés: .....

- stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények: .....

- szervezeti teljesítményértékelés eredménye: .....

4. A minősített képességeinek és szolgálatteljesítéssel összefüggő személyes tulajdonságainak értékelése:

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

5. A minősített beosztás ellátására való alkalmasságának értékelése:

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

6. A minősített fejleszthetőségére és előmenetelére vonatkozó következtetések:

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

### Értékelő vezető javaslata személyzeti intézkedések megtételére:

(a megfelelő aláhúzendő!)

h) a minősített jelenlegi beosztására alkalmas javaslatot: igen/nem

.....  
.....

i) a minősített vezetői és utánpótlási adatbankba történő felvételére, abból való törlésére: igen/nem

.....  
.....

j) a minősített szolgálati viszonyának módosítására: igen/nem

.....  
.....

k) a minősített szolgálati viszonyának alkalmatlanság miatti megszüntetésére: igen/nem

.....

.....  
l) a minősített jutalmazására: igen/nem  
.....  
.....

m) a minősített képzésére: igen/nem  
.....  
.....

n) a minősített illetményének eltérítésére: igen/nem  
.....  
.....

*A minősítés jóváhagyását javasolom:*

*dátum, értékelő vezető aláírása*

*A minősítéssel egyetértek:*

*dátum, kontrollvezető aláírása*

*dátum, állományilletékes parancsnok aláírása*

---

**Záradék:**

*A minősítésben foglaltakat megismertem, a minősítő lap egy példányát átvettem.*

*dátum, minősített aláírása*



## **Szervezeti működés teljesítmény indikátorai**

### **I. A fegyveres szervek vezetői tevékenységét értékelő teljesítmény indikátorok**

1. vezetői munka szervezettsége, szervezeti irányítási rendszer (törzsmunka) működésének színvonala;
2. vezetői ellenőrzés szervezettsége és színvonala;
3. vezetői értékelő, elemző és feladat meghatározó munka színvonala;
4. fegyelmi helyzet általános értékelése,
5. Az irányított szerv és a társszervek, együttműködő szervek, szervezetek, települési önkormányzatok kapcsolatának színvonala, eredményessége.

### **II. A fegyveres szervek funkcionális területeit értékelő teljesítmény indikátorok**

#### **1. humánerőforrás-gazdálkodás**

- 1.1. a szervezet fluktuációs helyzetének általános értékelése;
- 1.2. az állomány képesítési követelményeknek megfelelése;
- 1.3. a képzési terv végrehajtásának szintje;
- 1.5. a humán adminisztrációs feladatok teljesülésének szintje, a munkáltatói intézkedések jogszerűsége, szakszerűsége;
- 1.5. a foglalkozás-egészségügyi, munkavédelmi és higiénés tevékenység színvonala, eredményessége;

#### **2. általános igazgatási, hivatali, vezetést támogató tevékenység**

- 2.1. jogi és igazgatási (vezetési adminisztráció) feladatok teljesülésének szintje, színvonala;
- 2.2. jogi képviselési, kártérítési ügyek vitelének színvonala, eredményessége;
- 2.3. ügyviteli, ügykezelési tevékenység minősége;
- 2.4. információbiztonság állapota;
- 2.5. kommunikációs tevékenység színvonala eredményessége;
- 2.6. ügyeleti szolgálat szervezettsége, működés szakszerűsége, eredményessége;
- 2.7. ellenőrzési szolgálati tevékenység színvonala, eredményessége;

#### **3. gazdálkodás, infrastruktúra**

- 3.1. költségvetési keretek betartása, likviditási egyensúly fenntartása;
- 3.2. pótlólagos forrásteremtés eredményessége;
- 3.3. követelések behajtásának hatékonysága, tartozásállomány szintje;
- 3.4. infrastruktúra állagának megőrzése/fejlesztése;
- 3.5. személyi állomány foglalkoztatási feltételeinek állapota/fejlesztése;
- 3.6. informatikai szolgáltatás biztonsága és színvonala.

### **III. A polgári nemzetbiztonsági szolgálatok szakmai tevékenységét értékelő teljesítmény indikátorok**

#### **1. műveleti területen:**

- 1.1. humán erőforrásokkal összefüggő szakmai tevékenység hatékonysága és eredményessége;
- 1.2. műveleti feldolgozások eredményessége;
- 1.3. a keletkezett információk operatív értéke, hasznosulása;

- 1.4. külső engedélyköteles eszköz-alkalmazás szakmai eredményessége;
- 1.5. a titkos információgyűjtő eszközök alkalmazásának eredményessége;
- 1.6. a társszervekkel és partnerszolgálatokkal történő együttműködés eredményessége, hasznosulása;

**2. értékelő-elemző területen:**

- 2.1. bejövő iratok kezelése, feldolgozásának (információs jelentések, átiratok) szintje;
- 2.2. bejövő megrendelések teljesítésének szintje;
- 2.3. kimenő iratok (ügyhöz kötött jelentés, háttéranyag, átirat) szintje;
- 2.4. műveleti szervek információs aspektusú irányítása (e-hírigény, munkacsoport-tevékenység);
- 2.5. hivatalon belüli, társszolgálati, közigazgatási, partnerszolgálati koordináció és együttműködés szintje;
- 2.6. szakmai innováció, racionalizálást célzó javaslatok hasznosulása.

**3. technikai, szakértői területen:**

- 3.1 a technikai eszközök és rendszerek alkalmazási színvonala, hatékonysága és eredményessége, az üzemeltetés biztonsága;
- 3.2. szakértői tevékenység minősége, eredményessége;
- 3.3 a kutatás, fejlesztés színvonala, eredményessége;

## INDOKOLÁS

### *az 1. §-hoz*

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

### *a 2. §-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.

### *a 3. §-hoz*

Szabályozza a meghatározható ajánlott elemek számát és a meghatározásuk eljárásrendjét.

### *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 súlyozást besorolási osztályonként eltérően állapítja meg.

### *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 teljesítménycéloknak és a szakmai teljesítménykövetelmény-minimumoknak az országos parancsnok általi meghatározásának rendjét szabályozza.

### *a 12-15. §-hoz*

A szervezeti teljesítmény értékelésének, mérésének tartalmi kereteit szabja meg. Ennek megfelelően a szervezeti egység teljesítményét 0-100%-ig terjedő, öt teljesítményfokozatú mérőskálán kell mérni, illetve értékelni. Meghatározza a három elem súlyozásának mértékét. Az országos parancsnokot felhatalmazza a teljesítménykövetelmény-minimumok módszertani utasításban történő meghatározására, és megszabja ennek főbb kereteit.

*a 16. §-hoz*

A szervezeti teljesítmény értékelésének, mérésének eljárási szabályait tartalmazza, a szervek illetve a szervezeti egységek vezetőinek kötelezettségeit írja elő, egyben meghatározza a teljesítményértékelés főbb eljárási határidőit.

*a 17-18. §-hoz*

Hatályba léptető és átmeneti rendelkezéseket tartalmaz.