



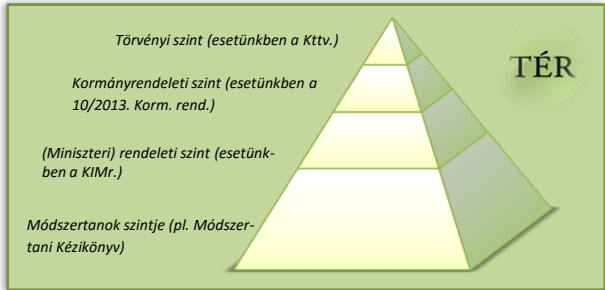
A teljesítményértékelés és minősítés joga, folyamatának alapjai a közigazgatásban

Ludányi Dávid
ludanyid2002@gmail.com

A teljesítményértékelés és a minősítés általánosságban véve eltérő jellemzőkkel, fejlődési- és történeti szakaszokkal írható le. Ismeretes, hogy a két különböző értékelési eszköz és módszer ténylegesen 2011-ben vált egyetlen összefüggő folyamattá a közigazgatásban.

A teljesítményértékelés és minősítés jogi környezete

A teljesítményértékelés egy – a közszolgálati jog által részletesen körülhatárolt – jogintézmény, amelyet többszintű jogi szabályozás határoz meg.[1] Ez *szűken* értelmezve törvényi, kormányrendeleti és miniszteri rendeleti szinten ölt formát. A források körére ugyanakkor *tágan* is tekinthetünk. Ebben a megvilágításban azonban nem elsősorban jogforrásokról, hanem programalkotó, etikai és módszertani szempontból jelentős anyagokról beszélhetünk, úgymint a Módszertani Kézikönyv vagy a Közszolgálati Személyzeti Stratégia.



1. sz. ábra: A teljesítményértékelés és minősítés többszintű felépítése. (Forrás: az ábra saját szerkesztés; a TÉR logó forrása: <https://ter.gov.hu/portal/>)

A legmagasabb szintű szabályokat a *közszolgálati tisztviselőkről* szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) tartalmazza. A Kttv. alapvetően olyan keretrendelkezéseket fogalmaz meg, amelyek a teljesítményértékelési rendszer (a továbbiakban, ha általános kontextusban értendő: értékelés) legfontosabb építő elemeivel, a folyamat sarokpontjaival állnak összefüggésben. *Formális* értelemben rendelkezik a munkáltatói jogkör gyakorlásának a módjáról és a rendszerszintű működtetésért felelős (mindenkori) miniszter személyéről. *Materiális* értelemben pedig az értékelés említett módszereinek egymáshoz való viszonyáról, a teljesítményértékelés kötelező és ajánlott elemeiről, továbbá néhány, az értékeléshez fűződő jogkövetkezményről.[2] A jogkövetkezmények szétszórta, mégpedig közszolgálati pragmatika-specifikusan[3] helyezkednek el a törvényben, más jogintézményekkel – pl. az előmenetellel vagy a alapilletmény-eltérítéssel – való kapcsolatuknak megfelelően. A teljesítményértékelés jogkövetkezményei több (elméleti és gyakorlati) szempont szerint csoportosíthatóak. Az egyes következmények azonban csak rendeltetésszerűen, az arra jogosító teljesítményszintekhez kapcsolódhatnak. Először is lehetőségünk van elhatárolást tenni *jogi kötőderejük*, így kötelező vagy fakultatív jellegük alapján. Másrészt érdemes megkülönböztetnünk *jogi hatásuk irányultsága* szerint, amely pozitív, neutrális vagy negatív tartalmat társíthat a folyamat eredményeként. A jogkövetkezményeket a módszer magánszférába visszavezethető eredete miatt besorolhatjuk *menedzsment elemekkel* való kapcsolatuk szerint is az ösztönzés- és a tudásmenedzsment ciklusokhoz kapcsolódóan. S nem utolsósorban *megalapozásuk* szerint is tipizálhatóak. Ez utóbbi szempont egyrészt annak függvényében fejti ki hatását, hogy a folyamat önmaga alakítja egy jogkövetkezmény sorsát vagy csak szükséges része, – egyéb szempontok fennállása mellett – annak bekövetkezéséhez. Másrészt azt is jelentheti, hogy az értékelési folyamat melyik módszerét követi. Döntően a minősítés eredményéhez kötődnek vagy köthetőek, de a teljesítményértékelés is jogalapot nyújthat hiszen lehetőség van jutalom fizetésére az egyes ciklusok sikeres teljesítését követően.[4] A jogszabályi piramisunk második szintjén helyezkedik el a három közszolgálati hivatásrendre egyaránt kiterjedő 10/2013. (I.21.) Korm. rendelet a közszolgálati egyéni teljesítményértékeléséről (a továbbiakban: Korm. rend.). A Korm. rend. voltaképpen a törvényi szint kerettartalmát egészíti ki részletes anyagi- és eljárásjogi szabályokkal. Itt találhatóak az értékelés elemeire, a követelmények

meghatározására, és a teljesítményszintek ismertetésére vonatkozó értékeléssel mint vezetői jogkörrel való rendelkezés szempontjából szabályok, a teljesítményértékelés és a minősítés kapcsolatát rendező átruházható. Módszertanilag és a személyállomány méretének rendelkezések, valamint a folyamat lefolytatásához kötődő eljárási és függvényében ez esetenként szükségessé is válhat. Hiszen az a egyéb – pl. az értékelt személy jogaira, az értékelő megbeszélésre vezető, aki számára napi szinten lehetőség adódik az egyes egyéni vagy az önértékelés lehetőségére irányadó – szakaszok. A rendelet teljesítmények folyamatos, informális módon történő nyomon gyakorlati jelentősége sem elhanyagolható, ugyanis melléklete követésére, sokkal megalapozottabb és az értékelt személy tartalmazza az egyes folyamatok offline szakaszaiban használandó szempontjából elfogadottabb következtetéseket képes értékelésében formanyomtatványokat, értékelő és minősítő lapokat.

Végül a piramis legalsó fokán található a 10/2013. (VI.30.) KIM értékelt személy viszonyának a *tartalmát*, közelebbről a jogkör, a *rendelet a közszolgálati tisztviselők egyéni teljesítményértékeléséről* jogok és a kötelezettségek kérdését is. Az értékelő vezető tipikusan (a továbbiakban: KIMr.), amely megfelelően illeszkedik az integrált mérlegelési jogkörben jár el, atipikusan kógens jogkörök segítik az teljesítményértékelési rendszer struktúrájába. Ez a miniszteri rendelet értékelői tevékenységében. A *mérlegelési jogkört* gazdagítja az jeleníti meg az értékelés kötelező és ajánlott elemei között meglévő ajánlott elemek elrendelésének a lehetősége az 1. szakaszban (amely súlyozás módját, valamint a teljes értékelés módszertani leírását. át nem ruházható hatásköre a közigazgatási szerv vezetőjének), az Következésképpen, fő célja az alanyi kör támogatása, a folyamat önértékelés elrendelése az 1. szakaszban, az eredmények résztvevőinek segítése az ügymenet racionalizálásának céljából.

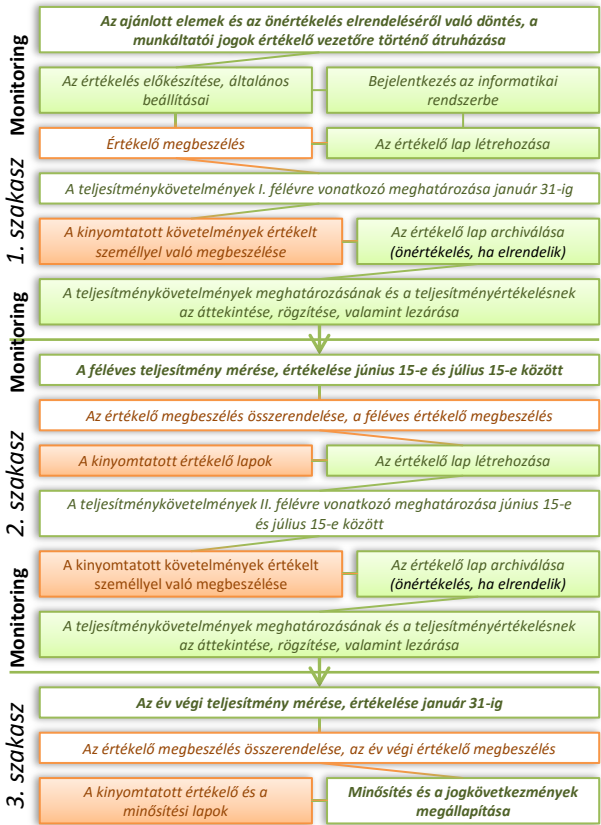
Az értékelés mint folyamat

A cikk jobb oldalán látható folyamatábra modellezi, mutatja be az értékelés részelemeire bontott, teljes folyamatát. Az eljárás *általános* tulajdonságai és jellemzői az alábbiakban összegezhetők.

A teljesítményértékelés és a minősítés a folyamat *időtartama* alapján kontinuitásban van. Ez a gyakorlatban különböző szakaszok, ún. teljesítményértékelési időszakok szerves és megszakítás nélküli egymásutániságát jelenti.[5] Kőrforgásban működik, amely – az ábra szempontjából – annyit jelent, hogy az év eleji értékelő megbeszélés egybeesik az év végi értékelési feladatokkal, tevékenységekkel.

Említést érdemel, hogy bizonyos pontjain az *iratkezelés* megkettőződik. Alapvetően egy informatikai rendszer – a TÉR Centrum – infrastrukturális támogatásával valósul meg az ügymenet. Ugyanakkor a teljesítményértékelések, valamint az év végi minősítés csak a hozzájuk kapcsolódó formanyomtatványok eljárásban érintett felek általi aláírásával válik hitelessé.[6] Ez a közigazgatási aktus biztosít stabil jogi garanciát s tesz eleget részben az előírt dokumentációs kötelezettségeknek is.[7] Feltételezésem szerint, az elektronikus aláírás célzottabb alkalmazása oldaná az eljárási értelemben rugalmatlan s a dologi kiadások szempontjából sem hatékony, hatályos és alkalmazott megoldás diszcrepanciáját.

Folyamat-megközelítésben szükséges felhívni a figyelmet az értékelés *strukturális felépítésének* lépcsőzetességére vagy mélységére. Egyrésztől tapasztalható egy „külső” folyamat, amely alatt az egyes értékelési mozzanatok egymást követő időrendi szakaszai értendőek. Ebből a nézőpontból három nagy szakaszt 1. szakasz), a június 15-től július 15-ig (a továbbiakban: 2. szakasz), illetve a tárgyévét követő év január 1-jétől 31-ig (a továbbiakban: 3. szakasz) terjedő időszakok. Informatikai-technikai megközelítésben viszont fellelhetők az értékelő személy és a szervezeti támogatott munkatárs egyéni szintjén értelmezhető „belső” folyamatok is, amelyek hangsúlyosak a helyi szervezeti munkatárs által végzett – az első féléves időszak esetében általam „Az értékelés előkészítése, *általános beállításai*” címmel jelölt – feladatok teljesítésében. Ide irányuló – nyilvántartás vezetése, a tisztviselők értékelő vezetőkhöz való hozzárendelése, illetve a szervezeti egységek közötti hierarchikus rend rendszerben történő rekonstruálása, stb.[8] Emellett az értékelő vezető szempontjából „belső” folyamatoknak tekinthetőek pl. az értékelő lap létrehozásának, a mérhető és az értékelhető elemek, és a határidők, indikátorok, stb. meghatározásának mechanizmusai. E tevékenységek tisztviselőnként egy-egy egyedi folyamatot alkotnak és nélkülözhetetlenek az értékelések feltételeinek megteremtése folytán. A „belső” folyamatok egy speciális típusát adják a felek közötti kommunikáció kialakításához szükséges szervezői tevékenységek, ahogyan pl. az összerendelés. A két szélsőérték határterületén tetten érhető egy ún. „közbenső” folyamat, amely a „külső” és a „belső” folyamatok találkozásával teremti meg az érdemi teljesítményértékelés egyes időrendben következő részfolyamatait. Amennyiben a „belső” folyamatok dinamikus pontjai találkoznak a „külső” folyamatok statikus elemeivel és ezt a vizsgálatunk tárgyává tesszük, úgy az alábbi folyamat felépülésével szembesülhetünk. A követelmények meghatározását a teljesítmény mérése, értékelése követi, ezt a minősítés, amely végső soron kellő megalapozást nyújt a jogkövetkezmények irányának és tartalmának meghatározásához. Az értékelés szereplőinek viszonya egyaránt lényegi kérdés. Az értékelés során elsődleges szereplő az értékelő vezető és az értékelt személy. A KIMr. úgy rendelkezik, hogy főszabály szerint a KIMr. 6. melléklete, 2.1.2. pontja. *munkáltatói jogkör gyakorlója* az értékelő vezető, ám ez az



2. sz. ábra: A teljesítményértékelés és minősítés sematikus folyamatábrája. (Forrás: saját szerkesztés a jogi környezetbe ágyazott és ismertetett folyamat-típusok szerint)

FELHASZNÁLT IRODALOM

- [1] GYÖRGY István – HAZAFI Zoltán (szerk.): *Közszolgálati Jog*. Budapest, NKE Szolgáltató Kft. 2015. p. 123.
- [2] A Kttv. 130. §-a.
- [3] *Közszolgálati pragmatika* alatt a réteg jogállásának valamennyi elemét tartalmazó joganyagot értjük. In: GYÖRGY István: *Közszolgálati jog*. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 2007. pp. 18-19.
- [4] A Kttv. 130. § (4) bekezdése, 154. § (1) bekezdése.
- [5] A KIMr. 6. melléklete, 5. pontja.
- [6] A KIMr. 6. melléklete, 7.1. pontja.
- [7] A *regisztratív cselekmények* közé tartozik aktustani szempontból. In: LÖRINCZ Lajos (szerk.): *Közigazgatási jog*. Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 2007.; KIMr. 6. melléklete, 7.1. pontja.
- [8] KIMr. 6. melléklete, 2. pontja.
- [9] A Kttv. 76. §, 83/A. §; a Korm. rend. 15. § (1)-(2) bekezdése; a
- [10] Korm. rend. 15. §, 17. §; KIMr. 6. melléklete, 2. pontja.

