



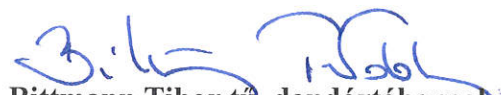
Belügyminisztérium
Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság
Humán Szolgálat

H-1149 Budapest, Mogyoródi út 43. ☒: 1903 Budapest, Pf.: 314.
Tel: (36-1) 469-4151; Fax: (36-1) 469-4151 e-mail: okf.human@katved.gov.hu



Összefoglaló

a szervezeti és az egyéni teljesítményértékelés végrehajtásáról


Bittmann Tibor tű. dandártábornok
főtanácsos
humán szolgálatvezető

A hivatásos katasztrófavédelmi szerv 2016. évi szervezeti teljesítményértékelését és a szervezet **10016** fő hivatásos állományú tagjának egyéni teljesítményértékelését hajtották végre a vezetők:

- a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) 158.§ -ában,
- a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Korm. rendeletben,
- a belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai teljesítményértékelésének ajánlott elemeiről, az ajánlott elemek alkalmazásához kapcsolódó eljárási szabályokról, a minősítés rendjéről és a szervezeti teljesítményértékelésről szóló 26/2013. (VI.26.) BM rendeletben,
- valamint a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos szolgálati viszonyban álló tagjai illetményének és egyéb juttatásainak megállapításáról, valamint a folyósítás szabályairól szóló 33/2015. (VI.16.) BM rendeletben meghatározottak szerint.

A szervezeti teljesítményértékelés keretében 2017. január 20. napjáig értékelték a területi szervek vezetői a helyi szervek teljesítményét, majd 2017. január 31-ig a területi szervek teljesítményének értékelése is megtörtént. Belügyminiszter Úr ezt követően **91 %-ra** (kivételes) értékelte a hivatásos katasztrófavédelmi szerv 2016. évi szervezeti teljesítményét és meghatározta a hivatásos katasztrófavédelmi szervezet 2017. évi ágazati célkitűzéseit, melyek az alábbiak:

1. a katasztrófavédelem ügyeleti és műveletirányítási rendszerének további fejlesztése az ESR-112-es rendszerben, különös tekintettel a mentőszolgálat irányító rendszerével való együttműködési képességre,
2. a Seveso III. Irányelv végrehajtása során a veszélyes üzemek üzemeltetőinek biztonsággal kapcsolatos tudatosságának és a jogalkalmazás hatékonyságának növelése a szakmai szempontoknak a hatósági munkavégzés során történő fokozott érvényesítésén és a hatékony kommunikáció fenntartásán keresztül,
3. a veszélyhelyzeti szintet el nem érő helyzetekben az önkéntes mentőszervezetek szerepvállalásának további erősítése, az önkéntes tűzoltó mozgalom erősítése, az önállóan beavatkozók arányának növelése,
4. az integrált hatósági munka további erősítése, a kéményseprőipari tevékenység folyamatos ellátásban mutatkozó kapacitásbeli anomáliák felszámolása,
5. a rendvédelmi egészségkárosodási ellátás jogalkotási, humánigazgatási, tájékoztatási feladatok végrehajtása, a munkáltatói intézkedések elektronikus kiadmányozásának bevezetése,
6. fokozni kell a gazdálkodás költséghatékonyságát, a saját és a pályázati források maximális kihasználása mellett folytatni kell a *készenléti járműállomány, kiemelten a gépjárműfecskendők, a vízszállító és az erdőtüzes tűzoltó gépjárművek, valamint a magashól mentő járművek ütemezett korszerűsítését, végre kell hajtani az energiahatékonysági beruházásokat*

Mindezek figyelembevételével főigazgatói intézkedés határozza meg a területi és helyi szervek számára a 2017 évre vonatkozó szervezeti teljesítményértékeléséhez szükséges szervezeti teljesítménycélokat és szakmai teljesítménykövetelmény-minimumokat.

A szervezet teljesítményértékelése (1/3 részben a saját szervezeti elem, 2/3 részben a magasabb szintű szervezeti elem) nagymértékben befolyásolja az egyén teljesítményértékelését. A 2016. évre előírt teljesítménykövetelmények értékelését (értékelő megbeszélés lefolytatása, értékelésről készített okmány átadása) 2017. március 31. napjáig hajtották végre az értékelő vezetők, továbbá a 2017 évre vonatkozó egyéni teljesítménykövetelmények és a kompetencia alapú munkamagatartás értékelési tényezők meghatározására is sor került.

A hivatásos állomány tagja az egyéni teljesítményértékelésének eredményétől függően a Hszt. 158. § (1) bekezdése alapján teljesítményjuttatásban részesíthető, ennek megfelelően 2017. április 15. napjáig elkészülnek a munkáltatói intézkedések a teljesítményértékelés alapján megállapított teljesítményjuttatás összegéről. A teljesítményjuttatás megállapítására kiadott állományparancsok alapján a teljesítményjuttatás első részletének kifizetése az áprilisi illetményekkel a teljesítményjuttatásban részesülő állomány részére május hónapban, a második részlete a szeptember havi illetménnyel októberben esedékes.

A szervezeti teljesítményértékelés eredménye alapján a hivatásos állományúak részére megállapítható teljesítményjuttatásra biztosított költségvetési forrás összege **1 842 660 eFt** (2016-ban a szervezeti teljesítményt 89 %-ra értékelte Miniszter Úr és a juttatásra fordítható keret 1.211.112 eFt), melynek szervezeten belüli felosztása bértömeg arányosan történt.

Az előző év tapasztalatai alapján a költségvetési keret felosztásánál annak legalább a 60 % a kivételes és a jó teljesítményt elérők között egyenlő mértékben került felosztásra. A korábbi év tapasztalatai alapján a jó teljesítményen belül is differenciálni kellett, így a juttatás összegének meghatározásával különbséget lehetett tenni a 70-79,99, illetve a 80-89,99 %-os teljesítményt elérők között. Ezért a keretösszeg fennmaradó legfeljebb 40 %-a a 80-90 % közötti jó, illetőleg a 90% felett kivételesen teljesítők között 80 %-20 %-ban kerülhetett felosztásra. Az arányok, illetőleg a súlyozás meghatározásánál figyelembe kellett venni továbbá, hogy az egy főnek megállapításra kerülő juttatás összege 100 000 Ft-nál nem lehetett kevesebb és az 500 000 Ft-ot nem haladhatta meg. A területi szervek többségénél az arány 70% - 30% és 10%-90% volt figyelemmel a kivételes teljesítményt nyújtók alacsony számára.

A 70%-79,9% között jó teljesítményt elérők juttatása 111.800,-Ft, és 164.300,-Ft közé, a 80%-89,9% között jó teljesítményt elérők juttatása 140.000,-Ft és 228.500,-Ft közé, a kivételes teljesítményt elérők juttatása pedig 163.800,-Ft és 499.300,-Ft közé esett.

A teljesítményjuttatásban részesíthető személyek körének kialakítása során fontos szempont volt a körültekintő, csak különösen indokolt és kellő mérlegelést igénylő döntés - többek között - azon hivatásos állományúak körében, akik próbaidő alatt álltak, illetve aki ellen volt folyamatban fegyelmi, büntető-, vagy méltatlansági eljárás.

Amennyiben a hivatásos állomány tagja 2016. évben a katasztrófavédelmi igazgatóságok között áthelyezésre került és több mint 6 hónapot töltött az áthelyező katasztrófavédelmi igazgatóságnál, és az áthelyező szerv állományilletékes parancsnoka teljesítményjuttatásban kívánta részesíteni, akkor ezt előirányzat átadással rendezhették egymás között a szervek.

A 2016. év egyéni teljesítményértékeléseire, illetve a teljesítményjuttatás megállapítására vonatkozó statisztikai adatok az alábbiak:

2016. év teljesítmény értékelése alapján	jó értékelést elérők (70-79,99 %)			jó értékelést elérők (80-89,99%)			kivételes értékelést elérők		
	juttatás- ban részesült (fő)	átlagos bruttó juttatása (Ft/fő)	juttatás- ban nem részesült (fő)	juttatásban részesült (fő)	átlagos bruttó juttatás (Ft/fő)	juttatás- ban nem részesült (fő)	juttatásb an részesült (fő)	átlagos bruttó juttatás (Ft/fő)	juttatásban nem részesült (fő)
területi szerv vezetője	0	0	0	10	175 742	1	11	325 935	0
vezető	8	122 500	0	252	166 724	8	489	317 507	5
tiszt	107	116 378	17	1005	161 197	71	749	303 384	9
tiszthelyettes	1298	117 500	133	4062	161 074	161	1314	291 731	6
összesen:	1413	117 443	150	5329	161 392	241	2563	300 202	20

A teljesítmény értékelése és a teljesítményjuttatás megállapítása során szerzett tapasztalatok az alábbiakban összegezhetők:

A teljesítményértékelés és minősítés alapvetően az egyén és a szervezet szempontjából nézve is elfogadott és elvárt, előremutató tevékenység, mely során mind a szervezeti célokat, mind a közvetlen szolgálati előjáró elvárásait megismerheti az értékelt. Az új Hszt., valamint a kapcsolódó jogszabályok nagyobb felelősséget, objektivitást és odafigyelést igényelnek a vezetők részéről annak érdekében, hogy valóban csak azok részesüljenek teljesítményjuttatásban, akik azt munkájuk alapján megérdemlik. A személyi állomány érti az egyéni teljesítményértékelés és a szervezeti teljesítményértékelés célját, szükségességét, az állomány igényli az egyértelmű, következetes követelménytámasztást és a szolgálatellátása, teljesítménye értékelését, a feladatellátása és a maga jellemzőiről történő visszacsatolást.

Az érintett személyi állomány részéről még nem érkezett negatív visszajelzés, a minősítő lapok és a teljesítményjuttatás megállapításáról szóló állományparancsok kézhezvételét követően sem éltek a Hszt. biztosította lehetőséggel és nem nyújtottak be szolgálati panaszt.

A 2016. évi kivételes szervezeti teljesítményértékelés eredményeként a juttatásra fordítható összeg is jelentősen megnövekedett, ami a tavalyi évhez képest a juttatás legkisebb összegének jelentős növekedését okozta.