



**5/2016. sz. Főigazgatói utasítás
a teljesítményelvű kutatói bérezés 2017-ben
az MTA Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpontban**

A teljesítményelvű kutatói bérezés célja és eszköze

A magyarországi közfinanszírozású kutatóintézményekben a teljesítményelvű kutatói bérezés megvalósítása régóta napirenden lévő kérdés. Legutóbb az EU szakértői javasolták Magyarország számára a „performance-based salary” bevezetését (Peer Review of the Hungarian Research and Innovation system, Horizon 2020 Policy Support Facility, EU 2016, DOI: 10.2777/236994).

Átfogó megoldásra várunk, de az MTA Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont addig is igyekszik – korlátozott anyagi eszközeivel, munkáltatói döntésen alapuló illetménykiegészítés formájában – az egyes intézetekben a kutatói eredményesség terén legkiválóbbnak bizonyult tudományos segédmunkatársaknak, munkatársaknak, főmunkatársaknak és tudományos tanácsadóknak (kutatói munkakörönként eltérő, és szervezeti egységenként nem feltétlenül azonos, hanem a lehetőségekhez igazodó mértékben) a garantált illetményt (azaz a „közalkalmazotti bértábla” szerint legkisebb adható összeget) 12 hónapos időszakon át kiegészíteni. Ugyanannak a kutatónak munkáltatói döntésen alapuló illetménykiegészítés – egymástól független évenkénti döntések alapján – elvileg több alkalommal is adható, de egyelőre – a bizonytalansági tényezőkre tekintettel – a rendszert csak 2017-re vezetjük be.

Fogalmak

Illetménykiegészítés: Kjt (1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról):

„67. § (1) A közalkalmazott a fizetési fokozata alapján járó illetményén felül illetménykiegészítésben részesülhet.

(2) 289 A kollektív szerződés, ennek rendelkezése hiányában a munkáltató határozza meg, hogy a munkáltató a gazdálkodás eredményének mely hányadát és milyen feltételek szerint fordítja illetménykiegészítésre.

(3) A munkáltató, ha az elért teljesítménytől függően térítésben részesül, annak meghatározott hányadát illetménykiegészítésre fordíthatja jogszabályban, vagy ennek hiányában kollektív szerződésben foglaltak szerint. Ebben az esetben a közalkalmazottal külön megállapodásban kell meghatározni a részére járó illetménykiegészítés feltételeit és mértékét.”

Alanyi hatály: főfoglalkozású, teljes munkaidőben foglalkoztatott kutatók

Az értékelés idődimenziója: 2 évi minősítés alapján számított átlag: az előző két lezárt naptári év teljesítményértékelése alapján)

Munkáltatói döntésen alapuló minősítéshez kötött jövedelemrész időszaka: legkorábban a minősítés értékelését követően a tárgyév január első napjától 12 hónapon át (juttatási időszak), betegszabadság vagy táppénz ideje alatt az arra vonatkozó jogszabályok szerint (csökkentett mértékben) kerül kifizetésre, az így keletkezett differencia utólag nem kerül kifizetésre.

Az alanyi hatály érvényessége: Az értékeléssel érintett és a jövedelemrész juttatásának időszakában is elvárás. Amennyiben a juttatás időszakában megszűnik a főfoglalkozás, vagy a teljes munkaidő részmunkaidőre módosul, vagy az aktív jogviszony 30 napnál hosszabb időre szünetel (táppénz, egyéb társadalombiztosítási ellátás, fizetés nélküli szabadság), akkor a jövedelemrész megszűnik.

Az értékelésben résztvevők: a közvetlen munkahelyi vezető (intézetigazgató) javaslattevőként, a kinevezési jogkört gyakorló munkáltató (a főigazgató) döntéshozóként.

Kizáró tényezők: az alanyi hatály nem érvényesül (nem főállású az MTA CSFK-ban), 2. a tárgyév kezdete óta (az illetménykiegészítés folyósításának elkezdéséig) elmarasztaló intézkedés történt a kutató ellen (pl. a kutató figyelmeztetésben részesült). 3. A differenciált bérezést alátámasztó teljesítménybe nem vehető figyelembe az a kutatási tevékenység, amely bármilyen jogcímen jövedelemmel ellátott keresetkiegészítés, munkáltatói döntésen alapuló jövedelem, további jogviszonyban ellátott kutatás, felhasználói szerződés alapján végez.

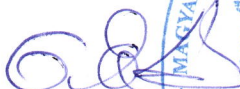
Módosítás/visszavonás: A megítélt illetménykiegészítés a folyósítás időszaka alatt az anyagi forrás megszűnése vagy esetleges elmarasztaló munkáltatói intézkedés miatt főigazgatói döntés alapján időlegesen vagy véglegesen, teljes egészében vagy részlegesen visszavonható.


Az illetménykiegészítés eldöntésének folyamata:

1. A kutatói teljesítményértékelésre vonatkozó belső szabályzat szerint elkészített, az előző naptári évre szóló önértékelés januári határidőig (2017-ben január 12-ig) történő benyújtása
2. Minden kutatóra elkészítendő a közalkalmazotti minősítés (2017-ben január 20-ig). A közalkalmazotti minősítés szerint 90 % fölötti kiválóan alkalmas kategóriába tartozók képezik a teljesítményelvű bérezésben részesülők potenciális körét.
3. Az intézetigazgató az előző évek teljesítményének figyelembe vételével kialakított sorrend megjelölésével javaslatot terjeszt a főigazgató elé (2017-ben január 27-ig).
4. A 12 hónapra szóló illetménykiegészítésről a javaslatok alapján és az intézetenkénti, illetve a kutatóközponti pénzügyi lehetőségek függvényében a főigazgató dönt január utolsó napjáig. A döntés visszamenőleg január 1-től a teljes naptári évre szól.

Az illetménykiegészítés mértéke legalább bruttó 25 ezer Ft/hó.

Sopron – Budapest, 2016. október 3.


Szarka László



Készült az MTA CSFK Közalkalmazotti Tanácsa 2016. augusztus 29-ei IT-ülésen megtárgyalt észrevételei ismeretében.