

**A HUN-REN Csillagászati és Földtudományi  
Kutatóközpontban foglalkoztatott  
munkavállalókra vonatkozó egyéni  
teljesítményértékelési szabályzat**

Összeállította és jóváhagyásra előterjesztette:



Szabó Róbert

főigazgató helyettes

Jóváhagyom: 2024. június 26.



Kiss László

főigazgató



**2024.**

# A HUN-REN Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpontban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó egyéni teljesítményértékelési szabályzat

## I. PREAMBULUM

A munkavállalókkal szembeni követelmények megfogalmazásának célja a kutatói és a nem tudományos beosztásokhoz tartozó munka teljesítmény-követelményeinek meghatározása. Az értékelési rendszer hivatott biztosítani a HUN-REN Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpontban (a továbbiakban: Kutatóközpont) dolgozó, munkaviszonyban álló kutatók tudományos teljesítményének tudományos munkakörükhöz mérten, objektív módon történő rendszeres mérését, illetve a tudományos minősítést. Nem tudományos beosztás esetén az értékelési rendszer az operatív feladatokkal kapcsolatos munkavégzés teljesítményét hivatott mérni. **Az értékelési rendszer célja különösen, hogy:**

- elősegítse és szavatolja a Kutatóközpontban folyó tudományos munka, az operatív feladatok és egyéb, alaptervekenységgel összefüggő feladatok elvégzésének magas színvonalát;
- visszajelzést biztosítson minden munkavállaló számára az általa elvégzett munka minőségét illetően;
- elősegítse és objektív alapokra helyezze a Kutatóközpont differenciált bérezési rendszerét;

### Tudományos beosztások esetében:

- a kutatók teljesítményének összehasonlítása miatt kialakuló versenyhelyzet révén ösztönözze a Kutatóközpont kutatóit a lehető legmagasabb szintű tudományos teljesítményre való törekvésre;
- objektív döntési alapot biztosítson a munkáltató számára a kutatói álláshelyek, a fokozottabb felelősséggel járó kutatói munkakör, a kutatócsoport-vezetői regisztrációs eljárások, illetve a tudományos munkakörökön belül magasabb fizetési szintekről való döntése során;

**Az értékelési rendszer további célja, hogy valamennyi munkavállaló számára meghatározza azon minimális teljesítménykövetelményeket, melyek a munkakörök elválaszthatatlan részét képezik, és így amelyek hiányában a munkáltató a munkaviszonyt felmondással megszüntetheti.**

Jelen szabályzat **személyi hatálya** kiterjed a Kutatóközponttal munkaviszonyban álló minden munkavállalóra. Az alatt az időtartam alatt, amely során a munkavállaló illetményben nem részesül, munkatevékenység és tudományos teljesítmény nem kérhető számon.

## II. TUDOMÁNYOS BEOSZTÁSBAN DOLGOZÓ MUNKATÁRSÁK EGYÉNI TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSE

### II.1. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### II.1.1. Tudományos munkakörök:

A Kutatóközpont és jelen szabályzat a tudományos munkakörök tekintetében az alábbi kategóriákat különbözteti meg:

- tudományos segédmunkatárs;
- tudományos munkatárs;
- tudományos főmunkatárs;
- tudományos tanácsadó;
- kutatóprofesszor.

#### II.1.2. A kinevezés és a tudományos munkakörbe sorolás általános feltételei

A munkavállaló kinevezésének és tudományos munkakörbe sorolásának feltétele a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. szerinti egyetemi szintű végzettség és szakképzettség, illetve mesterképzésben szerzett

fokozat és szakképzettség, doktorandusz vagy doktorjelölt jogviszony megléte vagy tudományos fokozat, valamint a tudományterület műveléséhez elengedhetetlen idegennyelv-tudás.

### **II.1.3. A tudományos követelményrendszer elfogadása**

A Kutatóközpont tudományos követelményrendszere a kutatóközponti Szervezeti és működési szabályzattal összhangban kell megalkotni. A követelményrendszert a Kutatóközpont Igazgatótanácsa (IT) véleményezi és vizsgálja felül szükség szerint, de legalább két évente.

### **II.1.4. A tudományos követelményrendszer alkalmazása**

A munkáltató a jelen szabályzatban foglaltakat (vagy azok meghatározott részét) már a munkaviszony létesítésekor irányadónak tekinti, és erről a munkavállalókat előzetesen tájékoztatja.

A munkaviszony létesítésekor (történjek az pályázati eljárás keretében vagy annak mellőzésével), más tudományos munkakörbe lépéskor, illetve az adott munkakörön belül fokozottabb felelősséggel járó munkaköri feladatok ellátása esetében nem lehet eltérni az érintett munkakörre e szabályzatban előírt követelményektől, kivéve a jogszabályban, illetve jogszabály felhatalmazása alapján jelen szabályzatban meghatározott eseteket.

## **II.2. A TUDOMÁNYOS MUNKAKÖRT BETÖLTŐ MUNKAVÁLLALÓKKAL SZEMBENI ÁLTALÁNOS ELVÁRÁSOK, KÖTELEZETTSÉGEK**

### **II.2.1. Hivatástudat, elkötelezettség**

A tudományos munkakört betöltő munkavállalóval szembeni legfontosabb általános elvárás az aktivitás, az előre jutási igény a tudományos munkában, valamint a tudományos megújulásra és fejlődésre irányuló látható szándék, azaz a hivatástudat és elkötelezettség a kutatóközponti célok és közfeladatok megvalósításában.

### **II.2.2. A követelményrendszer részei**

A követelményrendszer a Kutatóközpont közfeladataihoz kapcsolódó, alábbi tudományos tevékenységek révén teljesítendő.

#### ***II.2.2.1. Kutatási és kísérleti fejlesztési tevékenység***

A *kutatási és kísérleti fejlesztési tevékenység* olyan módszeresen folytatott alkotómunkát jelent, amely a meglévő ismeretanyag – beleértve az emberről, a kultúráról és a társadalomról szerzett ismereteket is – bővítésére, valamint ezen ismeretanyag új alkalmazásainak kidolgozására szolgál. A *feljedező kutatás* (az *alapkutatás*) a tudományt viszi előre, a *célzott kutatás* (alkalmazott kutatás) pedig a gazdaság, a társadalom és a kultúra fejlődését segíti elő. A *kísérleti fejlesztés* a kutatásból és/vagy a gyakorlati tapasztalatból szerzett ismeretanyagból merítve, új anyagok, termékek vagy eszközök előállítására, új eljárások, rendszerek és szolgáltatások bevezetésére, valamint a már előállított vagy bevezetett ilyen termékek, eszközök stb. lényeges továbbfejlesztésére törekszik.

A Kutatóközpontban és tudományos intézeteiben a kutatói munkakörben foglalkoztatott munkavállalók kutatási és kísérleti tevékenységének a Kutatóközpont közfeladataihoz kell kötődnie, és e tevékenységet a kutatóközpont IT által megfelelőnek minősített intenzitással és eredményességgel kell végezni.

#### ***II.2.2.2. Egyéb tevékenység:***

- részvétel a tudományos közéletben és a tudomány szervezésben,
- részvétel a felsőoktatásban – különösen a doktori képzésben,
- részvétel a tudományos ismeretterjesztésben.

Az egyéb tevékenységek nem helyettesíthetik a kutatási követelmények megfelelő teljesítését.

## II.3. AZ EGYES TUDOMÁNYOS MUNKAKÖRÖKET BETÖLTŐ MUNKAVÁLLALÓKKAL SZEMBENI KÖVETELMÉNYEK

### II.3.1. A tudományos segéd munkatárs munkakör

A tudományos segéd munkatársnak törekednie kell a doktori fokozat mielőbbi és minél színvonalasabb megszerzésére. Amennyiben a tudományos segéd munkatárs a doktori fokozatot szervezett képzés keretében szerzi meg, úgy meg kell felelnie a doktori iskola saját szabályainak, és időben teljesítenie kell az ott meghatározott elvárásokat. Amennyiben ezt szervezett képzésen kívül teszi, úgy meg kell felelnie valamely doktori iskola befogadási feltételeinek (szükség esetén befogadási nyilatkozattal igazolva), valamint folyamatos tudományos kutatói munkát kell végeznie a beadandó disszertáció elkészítése érdekében. A tudományos segéd munkatársnak a munkaviszony létesítésétől számított legfeljebb hat éven belül meg kell szereznie a doktori (PhD) fokozatot, és teljesítenie kell a tudományos munkatársi átsoroláshoz szükséges minimális elvárásokat.

A tudományos segéd munkatársi munkakörbe sorolt munkavállalóval szembeni követelmények:

- o kutatási tervéről és annak megvalósulásáról évente beszámol a tudományos intézetigazgatónak;
- o tudományos közleményeket készít vagy azok elkészítésében társszerzőként részt vesz;
- o aktívan és tevőlegesen vesz részt a Kutatóközpont tudományos munkájában;
- o önálló feladatmegoldásra való alkalmasságát bizonyítja;
- o részt vesz kutatási programok eredményes megvalósításában.

### II.3.2. Tudományos munkatárs munkakör

A tudományos munkatárs doktori (PhD) fokozattal rendelkező tudományos kutató, akitől elvárt az önálló tudományos kutatómunkára törekvés, saját kutatásfinanszírozási pályázatokat nyújt be és vezet, illetve kutatócsoportokban képes együttműködni nagyobb kutatási feladatok elvégzésében. Tudományos teljesítményének értékelésekor a jelen szabályzat **1. sz. mellékletében** foglalt értékelő adatlap összesített eredménye az irányadó. A tudományos munkatárs munkakört betöltő munkavállalótól elvárt, hogy a publikációs, pályázati, témavezetési, tudományszervezési, oktatási és egyéb teljesítményt súlyozva átlagoló adatlap „megfelelő” minősítésű teljesítményre vezessen a tudományos munkatársakra rögzített pontrendszer alapján. Az értékelés évente történik, a legutóbbi három év átlagteljesítménye alapján. Az érintett „nem megfelelő” értékelés esetén nem bízható meg regisztrált kutatócsoport vezetésével.

### II.3.3. Tudományos főmunkatárs munkakör

Tudományos főmunkatárs elnevezésű munkakört tölthet be a tudományos fokozattal és tudományos munkatársi vagy - felsőoktatási intézményben - azzal egyenértékű oktatói munkakörben szerzett legalább hatéves kutatói gyakorlattal rendelkező személy, ha dokumentáltan alkalmas tudományos segéd munkatársak tudományos munkájának irányítására, valamint arra, hogy idegen nyelven előadást tartson. A tudományos főmunkatársnak nemzetközi szinten ismernie és művelnie kell tudományterületét, és ezt szakfolyóiratokban megjelent, elegendő számú tanulmány publikálásával kell bizonyítania. Alkalmasnak kell lennie szakterületének megfelelő színvonalú képviselőtére, hazai és nemzetközi tudományos fórumokon egyaránt, és alkalmasnak kell lennie hazai és nemzetközi tudományos együttműködések kezdeményezésére és megvalósítására.

A tudományos főmunkatárssal szembeni alapelvárások:

- rendszeres, és a nemzetközi tudományos közösség által hitelesen visszaigazolt tudományos publikációs tevékenység; irányadó elvárás a szakterületileg illetékes MTA tudományos osztály által az MTA doktora cím megszerzéséhez szükséges, és a jelen szabályzat hatályaba lépésekor az illetékes Osztály honlapján elérhető numerikus kritériumok 33%-ának megléte<sup>1</sup>. A földtudomány heterogén jellegének figyelembevételével az egyes kritériumok relevanciája különböző lehet.
- hazai és nemzetközi konferenciákon előadásokkal és poszterbemutatókkal történő részvétel.

---

<sup>1</sup> A földtudományokra irányadó, aktuális MTA doktori követelményeket a X. (Földtudományok Osztálya) weboldala ([mta.hu/fold](http://mta.hu/fold)), a fizikára irányadó, aktuális MTA doktori követelményeket a XI. (Fizikai Tudományok Osztálya) weboldala "Doktori ügyek" cím alatt tartalmazza.

- részvétel a tudományos közéletben, hazai és nemzetközi kutatásokban, tudományos szervező tevékenység, hazai és nemzetközi tudományos kapcsolatok ápolása, a szakterület és a Kutatóközpont (kutatóintézet) tekintélyének erősítése érdekében végzett tevékenység.

A publikációs és előadói követelmények jelentős túlteljesítése (pl. dupla teljesítés vagy elsősorban nemzetközi publikációkkal és előadásokkal történő teljesítés, illetve rangos publikációkkal és rangos előadásokkal történő teljesítés) esetén elfogadható, ha a tudományos főmunkatárs a fentebb felsorolt követelményekből nem teljesíti valamennyit, vagy ha vezető szerepet nem vállal. Komoly tudományos szervező tevékenység esetén (pl. nagyobb volumenű projekt vezetése, vezetői munkakör betöltése, több kisebb kezdeményező, vezető szerep vállalása) a publikációs és előadói kötelezettségek csökkenthetők.

A tudományos főmunkatárs teljesítményének értékelésekor a jelen szabályzat **1. sz. mellékletében** foglalt értékelő adatlap összesített eredménye az irányadó. A tudományos főmunkatárs munkakört betöltő munkavállalótól elvárt, hogy a publikációs, pályázati, témavezetési, tudományos szervezési, oktatási és egyéb teljesítményt súlyozva átlagoló adatlap „megfelelő” minősítésű teljesítményre vezessen a tudományos főmunkatársakra rögzített pontrendszer alapján. Az értékelés évente történik, a legutóbbi három év átlagteljesítménye alapján. Az érintett „nem megfelelt” értékelés esetén nem bízható meg regisztrált kutatócsoport vezetésével.

#### **II.3.4. Tudományos tanácsadó munkakör**

Tudományos tanácsadó elnevezésű munkakört kell betöltenie a Magyar Tudományos Akadémia doktora címmel, vagy az ezzel egyenértékűnek tekintett „tudomány(ok) doktora” címmel rendelkező személynek, a cím odaítélésének hivatalos kihirdetését követő hónap 1. napjától.

Tudományos tanácsadó munkakört tölthet be olyan kutató is, aki nem rendelkezik a Magyar Tudományos Akadémia doktora címmel, de az MTA adott tudományos osztálya által az MTA doktori címmel szemben támasztott alapvető követelményeket teljesíti, és kutatásait az elmúlt 10 évben nem Magyarországon folytatta. Ebben az esetben a kutatónak törekednie kell az MTA doktora cím 3 éven belül történő megszerzésére.

A tudományos tanácsadó teljesítményének értékelésekor a jelen szabályzat **1. sz. mellékletében** foglalt értékelő adatlap összesített eredménye az irányadó. A tudományos tanácsadó munkakört betöltő munkavállalótól elvárt, hogy a publikációs, pályázati, témavezetési, tudományos szervezési, oktatási és egyéb teljesítményt súlyozva átlagoló adatlap „megfelelő” minősítésű teljesítményre vezessen a tudományos tanácsadókra rögzített pontrendszer alapján. Az értékelés évente történik, a legutóbbi három év átlagteljesítménye alapján. A tudományos tanácsadó tevékenységét a rangjának megfelelő méltósággal és tudományos szabadsággal, a Kutatóközpont és a tudomány ügyét szolgálva, vállalásait önállóan ezekhez igazítva végzi.

#### **II.3.5. Kutatóprofesszor munkakör**

A kutatóprofesszor munkakört kell betöltenie a Magyar Tudományos Akadémia levelező és rendes tagjának.

Kutatóprofesszor munkakört tölthet be olyan kutató is, aki nem a Magyar Tudományos Akadémia levelező, vagy rendes tagja, de az MTA adott tudományos osztálya által az MTA doktori címmel szemben támasztott alapvető követelményeket életműve alapján jelentősen meghaladja, kutatási területének nemzetközileg elismert jelentős képviselője, és kutatásait az elmúlt 10 évben nem Magyarországon folytatta.

A kutatóprofesszorral szembeni alapelvárások megegyeznek a tudományos tanácsadóval szemben támasztott követelményekkel, amelyeket a kutatóprofesszor a rangjának megfelelő méltósággal és tudományos szabadsággal, a Kutatóközpont és a tudomány ügyét szolgálva, vállalásait önállóan ehhez igazítva teljesít. A Kutatóközpontban dolgozó kutatóprofesszortól fokozott elvárás, hogy az akadémiai tagságból, illetve nemzetközi szinten kiemelkedő szakmai vezetői tevékenységéből fakadó kötelezettségeit maradéktalanul teljesítse.

## **II.4. A TUDOMÁNYOS MUNKAKÖRT BETÖLTŐ MUNKAVÁLLALÓK MUNKÁJÁNAK ÉRTÉKELÉSE, A TUDOMÁNYOS MINŐSÍTÉS**

### **II.4.1. A tudományos munkakört betöltő munkavállalók szakmai munkájának értékelésével kapcsolatos szabályok**

A tudományos munkakört betöltő munkavállalók szakmai munkájának értékelése a jelen szabályzat **1. sz. mellékletében** található adatlap, és a kutató éves szakmai beszámolója alapján évente történik. A minősítés alapja a legutóbbi három év során nyújtott szakmai teljesítmény.

A tudományos minősítési időszak alatt nyújtott teljesítményére a kutató az elért pontszámoknak megfelelően „megfelelő” vagy „nem megfelelő” tudományos minősítést kap.

A tudományos segédmunkatársak szakmai munkájának értékelését az II.4.1.1. pontban leírtak szerint kell elvégezni.

A szabályzatban meghatározott minimális követelmények teljesítése az alpbér emelésének, a kutatócsoport alapításának/vezetésének és a magasabb munkakör betöltésének alapfeltétele. Kiemelkedően teljesítő kutatók a kutatóközponti és kutatóintézeti kompetenciába tartozó erőforrások - laborterület, fiatal kutatói álláshelyek, kötelező szintet meghaladó mértékű illetményemelések, nyugdíj korhatár utáni kutatási lehetőség biztosítása, esetlegesen rendelkezésre álló központi kutatási forrás - elosztásakor előnyben részesülnek.

#### ***II.4.1.1. Tudományos segédmunkatárs munkakör***

A tudományos segédmunkatársi munkakört betöltő munkavállalónak a munkáját évente értékeli a tudományos intézetigazgató a publikációi, tudományos előadásainak listája, kéziratjai, továbbá egyéb tudományos tevékenységének dokumentációi alapján. A végzett munka állásáról, a következő munkafázisokra vonatkozó tervekről írásos beszámoló is kérhető, különösen akkor, ha a megadott tételek alapján a végzett munka állása nem ítéhető meg megbízhatóan. Amennyiben a benyújtott dokumentációk alapján az értekezés előrehaladása olyannyira csekély mértékű, hogy nincs esélye annak, hogy a munkavállaló hat éven belül megszerezze a doktori fokozatot, az intézet igazgatója írásbeli, indokolt javaslatot tehet a Kutatóközpont főigazgatója számára a munkavállaló munkaszerződésének felmondással történő megszüntetésére.

#### ***II.4.1.2. Tudományos munkatárs munkakör***

A tudományos munkatárs évente beszámol kutatómunkájáról a tudományos intézetigazgató, továbbá a kutatócsoportja, intézete vagy a Kutatóközpont nyilvánossága előtt. Amennyiben a benyújtott dokumentációk alapján a teljesítmény nem éri el a megkívánt minimális szintet, az intézetigazgató írásbeli, indokolt javaslatot tehet a Kutatóközpont főigazgatója számára a munkavállaló munkaszerződésének felmondással történő megszüntetésére.

#### ***II.4.1.3. Tudományos főmunkatárs munkakör***

A tudományos főmunkatárs évente munkabeszámolót készít a megadott publikációs követelmények és munkatevékenységek alapján. Amennyiben a benyújtott dokumentációk alapján teljesítménye nem éri el a megkívánt minimális szintet, a tudományos intézetigazgató írásbeli, indokolt javaslatot tehet a Kutatóközpont főigazgatója számára a munkavállaló munkaszerződésének felmondással történő megszüntetésére.

#### ***II.4.1.4. Tudományos tanácsadó munkakör***

A tudományos tanácsadó évente munkabeszámolót készít a megadott publikációs követelmények és munkatevékenységek alapján. Amennyiben a benyújtott dokumentációk alapján a teljesítmény nem éri el a megkívánt minimális szintet, a tudományos intézetigazgató írásbeli, indokolt javaslatot tehet a Kutatóközpont főigazgatója számára a munkavállaló munkaszerződésének felmondással történő megszüntetésére.

#### **II.4.1.5. Kutatóprofesszor munkakör**

A kutatóprofesszor évente munkabeszámolót készít a megadott publikációs követelmények és munkatevékenységek alapján. Amennyiben a benyújtott dokumentációk alapján a teljesítmény nem éri el a megkívánt minimális szintet, akkor a Kutatóközpont főigazgatójának e tény jogában áll megállapítani, köteles a megállapításait az adott munkavállalóval írásban közölni, és jogosult a munkavállaló munkaszerződését felmondással megszüntetni.

### **II.5. SAJÁTOS SÁGOK, KIVÉTELEK**

Az értékelési eljárás során hamis adatokat közlő kutatóval szemben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 56. §-a szerint, munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben szabályozott hátrányos jogkövetkezmények állapíthatók meg, illetve amennyiben annak feltételei fennállnak az Mt. 78. §-a alapján a munkaviszony azonnali hatályú felmentéssel történő megszüntetésére kerülhet sor.

A főigazgató a Kutatóközpont céljait szolgáló egyéb feladat figyelembevételével, különösen indokolt esetben – a tudományos intézetigazgató javaslatára – eltérhet a munkakörre előírt teljesítménykövetelményektől. Az erről szóló, a hatályba lépés időpontját és az érvényesség határidejét tartalmazó döntést a munkavállalóval és a tudományos intézetigazgatóval írásban közölni kell.

Részmunkaidős tudományos munkakörben dolgozó munkatárs teljesítményét a munkaidő részarányának megfelelően kell értékelni.

A követelményrendszer nem terjed ki a „kutató professor emeritus” címmel rendelkező személyekre, abban az esetben, ha a kutatóközponttal nem állnak munkaviszonyban.

### **II.6. ELJÁRÁSI SZABÁLYOK**

#### **II.6.1. Általános szabályok**

Az alkalmazási feltételekkel, az alkalmazási feltételek változásával és az értékelésekkel kapcsolatos minden ügyben – a kutatóközponti Szervezeti és működési szabályzatnak megfelelően - a végső döntés a főigazgatóé, így ilyen jellegű ügyekben a kérelmeket is hozzá kell címezni.

#### **II.6.2. Tudományos munkakörben történő alkalmazás és a magasabb tudományos munkakörben történő alkalmazás ügyrendje**

A munkavállaló tudományos teljesítménye alapján bármely tudományos munkakörben, illetve magasabb tudományos munkakörben alkalmazásra kerülhet. A tudományos munkakörbe történő alkalmazást a munkakörre előírt követelmények teljesítése esetén a munkavállaló írásban kérvényezheti a főigazgatótól. A döntés előkészítéséhez szükséges minősítési és értékelési eljárás lefolytatására a főigazgató felkéri az illetékes igazgatót, aki ezen eredményeket a főigazgató elé tárja döntéshozatalra. Szükség esetén az IT is bevonható a véleményezésbe a főigazgató javaslatára. A munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók leghamarabb a munkaviszony létesítésétől, illetve a legutóbbi munkaköri szint változástól számított 5 év elteltével, az éves értékelésüket követően jogosultak magasabb tudományos munkakörbe történő alkalmazásukat kezdeményezni. A kérelmet az intézményigazgatónál kell előterjeszteni. Az intézményigazgató a kérelmet a főigazgatónak megküldi, aki az IT véleményének kikérését követően, a belső szabályozás, illetve a költségvetési keretek figyelembevételével dönt.

#### **II.6.3. Az egyéni kutatói teljesítmények értékelésének rendje**

A kutatói teljesítmények szakmai értékelésére minden év első negyedévében, a kutatói éves beszámolóik alapján kerül sor (lásd **mellékletek**).

A tudományos teljesítmény értékelése az erre a célra kidolgozott, a beszámolásra kötelezett kutató által minden évben kitöltött űrlap – vagy ez ezzel azonos tartalmú online űrlap –, a szakmai értékelő adatlap alapján történik (**1. melléklet**).

A publikációs adatok kitöltését a kutatóközponti tudományos titkár és a segítségére álló, a főigazgató által kijelölt személyek ellenőrzik, míg az elnyert pályázatokkal, támogatásokkal kapcsolatban a Gazdasági Igazgatóság igazolója a mérvadó. Az egyéb adatok kitöltéséért a kutató egyénileg felel, azok alátámasztását esetenként a főigazgató, a főigazgató-helyettes, igazgató vagy a kutatóközponti tudományos titkár kérheti. A kitöltést a kitöltési útmutató segíti (**2. melléklet**). Az éves kutatási jelentés részét képezi a kitöltött szakmai értékelő adatlap és az elvégzett feladatokat tartalmazó tételes beszámoló. A dokumentumot úgy kell elkészíteni, hogy abból nyomon követhető legyen a szakmai értékelő adatlapban szereplő adatok hitelessége.

Az értékelésen alapuló tudományos minősítés - három évre - az adott évvel együtt visszamenőleg kiszámolt átlagpontszám alapján történik. Amennyiben a tudományos minősítési periódus során a kutató munkaköri besorolása változott, akkor a referencia követelmények az egyes kutatói munkakörökben eltöltött idővel súlyozottan kerülnek meghatározásra.

Határozott idejű munkaviszony határozatlan idejűre módosítása, magasabb tudományos munkakörben történő alkalmazás iránti kérelem esetén a munkavállaló addigi teljesítményét fokozott figyelemmel kell értékelni.

A kutatók a teljesítményükre kapott pontszámok, és a munkaköri beosztásukhoz tartozó elvárások alapján „megfelelő” vagy „nem megfelelő” tudományos minősítést kaphatnak. Az a kutató, aki az értékeléshez szükséges adatokat, nyomós indok nélkül, nem adja le határidőre, automatikusan a „nem megfelelő” tudományos minősítést kapja.

Az adott évre „nem megfelelő” tudományos minősítést kapott kutató szóbeli figyelmeztetésben részesül a főigazgató részéről, és az illetékes igazgató részére a megfelelő minősítés elnyerésére cselekvési tervet kell leadnia.

A két egymást követő évben „nem megfelelő” tudományos minősítést kapott kutató írásbeli figyelmeztetésben részesül a főigazgató részéről. A főigazgató az előző évi cselekvési tervet az illetékes igazgatóval és a kutatóval közös megbeszélésen tekinti át és meghatározza a szükséges teendőket.

A három egymást követő évben „nem megfelelő” tudományos minősítést kapott kutató az IT előtt számol be a tevékenységéről. A meghallgatást követően az IT írásbeli, indokolt javaslatot tesz a főigazgató részére a kutató munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban.

## **II.7. EGYÉB RENDELKEZÉSEK**

A tudományos munkatevékenységek, illetve a tudományos eredmények definíciója és értelmezése tekintetében a Magyar Tudományos Akadémia X. Földtudományok Osztálya és a XI. Fizikai Tudományok Osztálya, illetve az ezen osztályokon belül működő tudományos bizottságok által alkalmazott definíciók és értelmezések az irányadók.

## **III. NEM TUDOMÁNYOS BEOSZTÁSBAN DOLGOZÓ MUNKATÁRSOK EGYÉNI TELJESÍTMÉNÉRTÉKELÉSE**

### **II.2.1. Elvárások**

A nem tudományos munkakörben alkalmazott munkavállalóval szembeni legfontosabb általános elvárások az alábbiak:

- szorgalom,
- pontosság,
- lelkiismeretesség,
- hivatástudat,
- előre jutási igény saját munkájában munkában,
- megújulásra, fejlődésre irányuló látható szándék,
- elkötelezettség a kutatóközponti célok és közfeladatok megvalósításában,
- a közös célok elérését elősegítő együttműködés munkatársakkal és közvetlen felettes(ek)el.

### **II.2.2. Teljesítményértékelés**

A nem tudományos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók a Kutatóközpont főigazgatója vagy az adott szervezeti egység vezetőjének felhívására évente rövid írásos beszámolót nyújtanak be előző évi munkájukról.



A beszámolóknak és az előző évben nyújtott teljesítménynek az értékelése a 3. melléklet alapján, írásban és szóban történik. A szóbeli értékelésen a munkavállalón és a közvetlen felettesén kívül jelen lehet a főigazgató és szervezeti egység vezetője. Az értékelt időszak alatt nyújtott teljesítményére a munkavállaló „kiváló”, „jó” vagy „nem megfelelő” minősítést kap. Két egymás utáni évben kapott „nem megfelelő” minősítés alapján a szervezeti egység vezetője írásbeli javaslatot tehet a főigazgatónak a munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetésére.

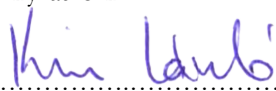
Részmunkaidős nem tudományos munkakörben dolgozó munkatárs teljesítményét a munkaidő részarányának figyelembevételével kell értékelni.

#### IV. EGYÉB RENDELKEZÉSEK

Jelen teljesítményértékelési szabályzatot a Kutatóközpont főigazgatója, az IT véleményének figyelembevételével módosíthatja vagy helyezheti hatályon kívül.

A szabályzatot az érintett munkavállalókkal meg kell ismertetni, és a Kutatóközpont honlapján közzé kell tenni. A munkavállalók a szabályzat megismeréséről írásban kötelesek nyilatkozni.

Budapest, 2024. június 26.

  
.....  
Kiss László  
főigazgató

#### Mellékletek

1. melléklet Kutatói teljesítményt értékelő adatlap magyar és angol nyelven
2. melléklet Kiegészítő útmutató a kutatói teljesítményt értékelő adatlaphoz
3. melléklet Értékelő lap nem tudományos beosztásban dolgozó munkatársak egyéni teljesítmény-értékeléséhez

#### Változtatások a szabályzat előző verziójához képest:

- A legfontosabb változás, hogy az éves kutatói teljesítmények minősítése „megfelelő” és „nem megfelelő” lehet, azaz eltűnt a „kiváló” és a „jó” minősítés. A kiemelkedő teljesítmény jutalmazása külön főigazgatói utasításban szabályozott.
- A tud. munkatárs, főmunkatárs, tanácsadó és kutatóprofesszor beosztásokban a minimálisan elvárt pontszám csillagásznál a kétszeresére, földtudósoknál a másfélszeresére emelkedett.
- Ezen felül apróbb változtatások és pontosítások történtek.