

1/2026/EHÖK/KGY számú határozat az EHÖK teljesítményértékelési rendszeréről

1. § Az ELTE EHÖK Tisztségviselői havi közéleti ösztöndíjukat Teljesítményértékelési rendszer alapján kapják, mely rendszer tartalmazza

- a) az adott tisztségviselő alapösztöndiját, és az ösztöndíj maximális összegét
- b) az értékelés metodikáját, szempontrendszerét

2. § (1) Az ELTE EHÖK Tisztségviselőinek ösztöndíja a 2. sz. melléklet: A Kabinet tagok teljesítményértékelési rendszere alapján kerül meghatározásra.

(2) Az ELTE EHÖK Elnökségi tagjainak az EHÖK intézményi, szakmai, tudományos és közéleti ösztöndíjkeretéből kifizetett rendszeres ösztöndíja a 3. sz. melléklet: Az Elnökség részönkormányzati tagjainak teljesítményértékelési rendszere alapján kerül meghatározásra.

3. § Amennyiben az EHÖK Tisztségviselőjének beszámolóját a Küldöttgyűlés nem fogadja el, úgy a következő jogosultsági hónapban vett ösztöndíjának jogosultságát elveszti.

4. § A Teljesítményértékelési rendszer bevezetésének hónapjában értendő átmeneti rendelkezések

(1) Az ELTE EHÖK Elnökségi tagjainak az EHÖK intézményi, szakmai, tudományos és közéleti ösztöndíjkeretéből kifizetett rendszeres ösztöndíja a maximális összeggel egyenlő.

(2) Az ELTE EHÖK Tisztségviselőinek ösztöndíja a

- a) Teljesítményértékelési rendszer alapösszegének, valamint
- b) a jelen Küldöttgyűlési szavazáson a beszámoló elfogadási minimumkövetelményén túli igen és nem szavazatok aránya, arányosan beillesztve a Teljesítményértékelési rendszerben megjelenített mozgó részbe.

(3) Jelen határozat 4. §-a 2026. március 10-én hatályát veszti.

5. § Jelen határozat az elfogadását követő napon lép hatályba.

1. sz. melléklet: Általános adminisztratív leírás**A. Irányadó időpontok áttekintő jelleggel**

A tavaszi (zöld) és az őszi (narancs) félévekben					
Ssz.	Jogosultsági hónap*	Pályázás	Teljesítmény értékelési időszak	Teljesítmény értékelési előterjesztés*	Ösztöndíj folyósítás*
1	február	02. 15.	- 02. 20.	02. 20.	03. 10.
2	március				
3	április	03. 10.	02. 20. – 03. 20.	03. 20.	04. 10.
4	május	04. 10.	03. 20. – 04. 20.	04. 20.	05. 10.
5	június	05. 10.	04. 20. – 05. 20.	05. 20.	06. 10.
6	szeptember	09. 15.	- 09. 20.	09. 20.	10. 10.
7	október				
8	november	10. 10.	09. 20. – 10. 20.	10. 20.	11. 10.
9	december	11. 10.	10. 20. – 11. 20.	11. 20.	12. 10.
10	január	12. 10.	11. 20. – 12. 20.	12. 20.	01. 10.

*A jogosultsági hónapok, a folyósítás időpontjai mind a hatályos kancellári utasítás alapján kerültek meghatározásra. A teljesítményértékelés előterjesztés időpontjai - a kifizetési listák leadásához igazítottak.

B. Belső adminisztratív folyamat leírása

A Kabinet és az Elnökség tagjainak is egyaránt - a fenti táblában jelzett időpontokban - pályázniuk kell havonta az EHÖK közéleti ösztöndíjra, ezután az EHÖK elnöke és szerveztfelügyelője felelős alelnöke elvégzi a teljesítményértékeléshez kapcsolódó

adminisztrációt, tájékoztatja az eredményéről a tisztségviselőket és részletes indoklással felterjeszti az ösztöndíjak mértékét az EHSzÖB számára.

C. Külső adminisztratív folyamat leírása

Az EHÖK elnöke az elfogadott teljesítményértékelési rendszer alapján minden EHSzÖB előterjesztési időpontban beszámol az EHSzÖB számára a Kabinet és az Elnökség tagjainak adott időszakban elért teljesítményéről és ezáltal ösztöndíjuk mértékéről. Amennyiben az adott Kabinet tag beszámolóját a Küldöttgyűlés egyszerű többséggel nem támogatta, a tisztségviselő ösztöndíja az adott időszakban megvonásra kerül, melyről az EHÖK elnöke haladéktalanul értesíti az EHSzÖB-öt.

Az előterjesztés helye ehszob@ehok.elte.hu és kötelezően csatolandó a hivatalos pecséttel és aláírással ellátott határozat, részletes indoklások. Az EHSzÖB által meghatározott döntés tartalmazni fogja az előterjesztésben szereplő teljesítményalapú ösztöndíjról való határozatot és indoklást a nyilvánosság számára.

D. Tevékenységek, amelyek a teljesítményértékelés körébe tartoznak

A Teljesítményértékelési rendszer a Kabinet tagok tisztségviselői, a részönkormányzati elnökök esetében pedig az Elnökség Alapszabály szerinti feladatleírása mögötti tevékenységet értékeli.

Amennyiben a Kabinet és az Elnökségi tagok állandó feladataik ellátása mellett egyéb projekteken is dolgoznak az Önkormányzat fejlesztése érdekében, úgy ezekre a projektekre külön ítélandó meg számukra ösztöndíj, ám ennek a megállapítása is teljesítményértékelési alapon történik.

2. sz. melléklet: A Kabinet tagok teljesítményértékelési rendszere

A. Szempontrendszer és indikátorok

Kabinet tagok teljesítményértékelése			
Ssz.	Dimenzió	KPI	Súly
1	Önértékelés	Általános kapcsolattartás	0-75%
		Előkészületek (Bizottsági munka, delegációk, megbeszélések stb.)	0-75%
		Információ áramlás Biztosítása (a szervezeti egységek és tagok között):	0-75%
2.	Kabinetben való tevékenység	KPI	Súly
		Kabinet üléseken való részvétel	0-75%
		Határidők betartása	0-75%
		Vezetői elégedettség (Proaktivitás, kooperativitás, általános megítélés)	0-75%
		Alapszabályban meghatározott feladat- és felelősségkörökön felül végzett többletmunka	0- [*] 1%
3.	Bizottságok, közvetlen munkatársak	KPI	Súly
		Segítőkészség	0-75%
		Felkészültség	0-75%
		Pontosság, felelősségteljeség, következetesség	0-75%
		Általános elégedettség	0-75%

¹ Az ELTE HKR 103.§ (7) bekezdése értelmében nem haladhatja meg az adott hónapban megítélt közéleti ösztöndíj mértéke a megítéléskor érvényes hallgatói normatíva kétszeresét, azonban a tisztségviselők maximális ösztöndíj mértékének a teljesítményértékelési rendszer értelmében- egyéb korlátozása nincs.

4.	Küldöttgyűlési legitimáció	Beszámoló elfogadottsági aránya	Súly
		0 - 50% +1 szavazat alatt megvonásra kerül az ösztöndíj	0%
		50% +1 szavazattól, a teljes támogatottsághoz viszonyított arány számít mérvadónak	0-100%

B. Kabinet tagonkénti eltérő súlyok

Az 1. (Önértékelés) és 2. (Kabinetben való tevékenység), valamint a 3. (Bizottságok, közvetlen munkatársak) dimenziók esetében Kabinet tagonként eltérő mértékben kerülnek meghatározásra a Súlyok. A 4. (Küldöttgyűlési legitimáció) dimenzió súlyai mindenkinél egyformák.

Az EHÖK elnöke esetében nem értelmezett a 2. (Kabinetben való tevékenység) dimenzió utolsó értékelési eleme, vagyis az „Alapszabályban meghatározott feladat- és felelősségkörökön felül végzett többletmunka”, hiszen mindennapi feladatai általános és állandó vezetési jogkörökből, projektekből állnak.

C. Mérési eszközök

Az 1. (Önértékelés) és 2. (Kabinetben való tevékenység) dimenziók esetében Excel táblázat, a 3. (Bizottságok, közvetlen munkatársak) dimenzió esetében MS Forms. A legtöbb esetben az egyes „Key performance Indicator”-okat 1-5-ig vagy 1-7-ig terjedő Likert-skálán értékelhetik a szervezet tagjai. A 4. értékelési dimenzió (Küldöttgyűlési legitimáció) egy sajátos, kvantitatív módszer alapján kerül megállapításra, lásd a „Beszámoló elfogadottsági aránya” oszlopban.

D. Ösztöndíjak mértéke

Kabinet tagok teljesítményértékelésére vonatkozóan				
Ssz.	Kategória	Min.	Mozgó	Max.
1	Elnök	220.000 Ft / hó	33,33%	330.000 Ft / hó
2	Elnökhelyettes	140.000 Ft / hó		210.000 Ft / hó
3	Aelnökök és rendezvényekért f. referens	100.000 Ft / hó		150.000 Ft / hó
4	Referensek és ELTE Online főszerkesztő	70.000 Ft / hó		105.000 Ft / hó

A teljesítményértékelési rendszer a Kabinet tagok Alapszabály szerinti feladataik ellátására vonatkozóan az alábbi egységes - 33,33%-os mozgó ösztöndíjmértéket jelenti.

A teljesítményértékelési rendszer 2. (Kabinetben való tevékenység) dimenzió utolsó értékelési eleme, vagyis az „Alapszabályban meghatározott feladat- és felelősségkörökön felül végzett többletmunka” kategóriában, ezen felül teljesítményarányosan többlet ösztöndíj ítélhető meg a Kabinet tagjai számára, a hallgatói normatíva 200%-áig, kivétel ez alól az EHÖK elnöke.

3. sz. melléklet: Az Elnökség részönkormányzati tagjainak teljesítményértékelési rendszere

A. Szempontrendszer és indikátorok

Elnökségi tagok teljesítményértékelése		
Ssz.	KPI	Súly
1	Határidők betartása	100%
2	Alapszabályban meghatározott feladat- és felelősségkörökön felül végzett többletmunka	0- [*] 1%

A részönkormányzati elnökök teljesítményértékelésénke egyedüli „Key performance indicator”-a az előzetesen közösen megbeszélte határidők betartása az adott időszakban.

B. Mérési eszköz és módszer

A határidők számát mindig az adott hónapban beérkező teendők mennyisége határozza meg, így %-os arányban kerül számításra egy közös Excel táblában, amelyet az EHÖK elnöke szerkeszt, a részönkormányzati elnökök azonban folyamatosan nyomon követhetik és könnyen elérhetik belőle a határidőkhöz kapcsolódó feladatokat, linkeket.

Ahhoz, hogy egy feladat „határidőhöz kötött” -nek számítsa elengedhetetlen kritérium továbbá, hogy a feladat kijelölésekor egy kimondott végdátumot/időintervallumot tartalmazzon a leírás, ameddig a feladatot el kell végezni.

Példa: ha márciusban 6 db határidő volt, az a 100% amihez az 50.000 Ft tartozik. Ha valaki mind a 6 db határidőt betartotta, úgy az ösztöndíj 100%-a, vagyis 50.000 Ft kerül számára folyósításra. Abban az esetben, ha csak 3 db határidőt, tehát a határidők 50%-át tartotta be, úgy az ösztöndíjának az 50%-a vagyis 25.000 Ft kerül számára folyósításra.

E. Ösztöndíjak mértéke

Elnökségi tagok teljesítményértékelésére vonatkozóan			
Ssz.	Kategória	Min	Max
1	Részönkormányzati elnök	0 Ft / hó	50.000 Ft / hó

A teljesítményértékelési rendszer az EHÖK Elnökség Alapszabályban meghatározott feladat- és felelősségkörökre terjed ki.

Abban az esetben, ha valamely részönkormányzati elnök kiemelt többletmunkát végez, olyan projekteket vezet, amely nem a saját szervezeti egységének vezetéséhez kapcsolódik, hanem az öszegyetemi közösségi élet fejlesztését vagy pedig minden ELTE-s hallgató érdekképviselését segíti elő, úgy teljesítményarányosan többlet ösztöndíj ítélhető meg számára, a hallgatói normatíva 200%-áig.