



2008 kihívása: jön a MÉR-rendszer a közsférában

2008. március 25.

"A teljesítményértékelés támogatására a tervek szerint idén bevezetik a MÉR-rendszert" - mondta Leczki István az IIR konferenciáján. Mindez új illetmény- és toborzási rendszert, valamint új feltételeket hoz a közsférában. Mfor.hu háttér.



Az 1992-es közszolgálati törvény megalkotása, a 97-es törvénymódosítás, majd a kisebb sikerrel járt 2001-es "Életpálya" bevezetése után most új tervekkel próbálják erősíteni a közel egy éve útjára indult TÉR-rendszer eredményességét – derült ki az IIR konferenciáján, ahol az új rendszerről Leczki István, a MEH szakmai tanácsadója számolt be.

A MÉR-rendszert (azaz a munkaköralapú értékelési rendszert) a tervek szerint elsőként csak a Miniszterelnöki Hivatal vezetői gárdájánál, így a kabinetfőnöki, a főosztályvezetői, a főosztályvezető-helyettesi, illetve az osztályvezetői szinteken vezetnék be, ezt követően pedig a területi és helyi szervekre is kiterjesztenék.

Az új rendszert, amelyet nagyrészt a magánszféra teljesítményértékelési módszerei alapján igyekeznek felépíteni, a köztisztviselői törvény módosítása - egy újabb köztisztviselői törvényi fejezet beiktatása - révén fogják életbe léptetni, ám több buktató is van, amelyek miatt kérdéses lehet az ideji bevezetés.

TÉR után MÉR-rendszer

A MÉR rendszert a kormányzati tervek szerint már idén életbe kellene léptetni. A rendszer a TÉR néven ismert teljesítményértékelési rendszer elemeként lehetőséget adna, hogy a "tudás, problémamegoldás és felelősség hármásával munkakörcsoportokat hozzon létre." Utóbbiak teljesítményét egymáshoz mérten vizsgálnák, ennek alapján állapítanák meg az egyes csoportok viszonyított teljesítményszintjét.

"Hasonlóan a versenyszférához, ahol cégek közötti verseny van, ugyanezt akarjuk kialakítani a közigazgatásban is. Fontos, hogy a versenyszférában alkalmazott jövedelem, juttatás és karrierrendszert is be kívánjuk vezetni a közigazgatásba közvetlenül a MÉR kidolgozása után, illetve azzal párhuzamosan" – tette hozzá a szakember.

A kormányzati tervek szerint a MÉR-rendszer szabványosított munkakör-családok, csoportok kialakítását jelentené, azon belül pedig új munkaköri leírások létrehozását. Utóbbiakat hierarchiális elrendezésben alakítanák ki, erre épülne a közigazgatásban dolgozók előkészítése, tehát maga a toborzás, a kiválasztás és a karriertervezés is.

Leczki István, aki '92 óta foglalkozik a közszolgálattal, ilyen karriergondozási terveket eddig még nem tapasztalt a közszférában annak ellenére, hogy sokak szerint ez lenne az egyik fő mozgatórugója a közszféra belső teljesítmény-motivációjának.

Aki nem vállalja a MÉR rendszert, az távozhat!

Mint azt a szakmai előadásból megtudhattuk, a közszféra érintett felsővezetői dönthetnek úgy is, hogy nem vállalják ezt az új mérőrendszert. Ám aki nem vállalja, annak egy másik - nagy valószínűséggel nem vezetői - munkakört ajánlhat fel a munkáltatója, ha pedig azt nem fogadja el, akkor felmenthetik munkaköre alól.

A felmentési lehetőség érvényes lesz azokra is, akik nem tudják huzamosabb ideig teljesíteni a MÉR által előírt követelményeket, illetve csak a legalsó hatékonysági szintet tudják produkálni.

A MÉR-rel együtt változnak a kinevezés szabályai is

Az új rendszer a kinevezési szabályokat is módosítani fogja. Így a kinevezés adott munkakörre fog szólni, pályázat útján. A pályáztatás alóli kivételekről a miniszterek lesznek jogosultak dönteni. Minden munkakör határozatlan időre fog szólni (a régi, hat éves határidőt eltörlik).

A szakember felhívta a figyelmet arra, hogy "ez nem jelenti azt, hogy időtlen időig a poszton lesznek az emberek. A fent említett módon, közös megegyezéssel és felmentéssel továbbra is eltávolítható lesz, aki nem teljesít az elvárt szintnek megfelelően."

Az alkalmazási feltételek szigorodása érinteni fogja a következőket: meg fogják szabni az alapvető kritériumokat, amely alatt nem lehet alkalmazni egyetlen munkavállalót sem az adott vezetői munkakörre. Így a felsőfokú végzettség alapvető feltétel lesz, továbbá előre meghatároznak további szakképzettséget, szakképesítést, nyelvismeretet, szakmai tapasztalatot, emellett speciális kompetenciát is elő fognak írni minden egyes vezetői állás-csoportnál.

Azon vezetőknek, akik jelenleg vezetői státuszban dolgoznak, ám a pályáztatás alkalmával az új feltételrendszer miatt mégsem nyerik el a következő időszakra a státuszt, hasonlóan a mostani szabályozáshoz, más szervnél ajánlanak fel számukra új vezetői státuszt, vagy köztisztviselői álláshelyet. Igaz lesz ez azokra az esetekre is, amikor például átszervezés miatt kerülnek pályázati kényszerbe a vezetők.

Új szabályok lesznek az összeférhetlenségre vonatkozóan

Szigorúbb szabályokra számíthatnak a közszféra felsővezetői az összeférhetlenségi szabályok terén is a MÉR-rendszer bevezetésével. Továbbra is lehet tudományos, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alatt álló- és szellemi tevékenységet folytatni. Ezzel szemben oktatói tevékenységet csak munkaidőn kívül vagy a szabadság terhére végezhet a vezető.

További fontos szabály: abban az esetben, ha a vezető munkaköri feladataival közvetlenül összefüggő fenti tevékenységet folytat, akkor díjazást nem fogadhat el - még lektori tevékenység esetén sem.

Ez a szigorítás a szakember szerint sok vezetőnek gondot okozhat, hiszen "sok esetben van, hogy főosztályvezető lektori tevékenységet folytat – ezt a jövőben nem teheti díjazás mellett! Ennek az oka, hogy a MÉR rendszerben előírt teljesítményszintek és követelmények teljes embert kívánnak majd meg minden pozícióban."

A vezetői szinteken a besorolások csak a következő munkakörökben történnek a jövőben: kabinetfőnök, főosztályvezető, helyettese és osztályvezető. Ezek a szervezeten belül munkaköri szintenként különböző számot fognak képviselni, ami a fizetési fokozatokhoz hasonlítható. "16-26-ig van munkaköri szint a legfelsőbb vezetői szinteknél. Legalacsonyabb az osztályvezető: 16-20-ig, 17-21-es munkaköri szintig lesz a főosztályvezető-helyettes, a főosztályvezető 18-24-ig, a kabinetfőnök pedig 21-26-os szintig lenne.

A besorolásnál az a tevékenységi szint lesz a meghatározó, amelyet a központi közigazgatási szervek végeznek a jövőben konkrét elvek és meghatározott munkaköri sajátosságok alapján. Ilyen irányadó elvek lesznek, hogy az adott személynek milyen szaktudása van, irányadó lesz továbbá a feladatkör terjedelme, a kapcsolattartási képesség, a szakmai hozzáértés és a cselekvési szabadság. Ezeken túl meghatározó elem lesz a végzett feladat összetettségének mértéke, továbbá egyes speciális területeken egyéb társadalmi hatást érintő tényezők. Ahány tárca, annyi módozat lesz meghatározva."

A MÉR az illetményrendszer átalakítását is feltételezi

A fenti új besorolások az illetményrendszer újraformálását fogják szolgálni. Minden vezető személyi illetményben fog részesülni, amelynek összegét a munkáltató állapítja meg a munkaköri szintnek megfelelően és "megfelelően széles sávban".

Irányadó elv lesz, hogy az adott illetménysávokat nem csökkenthetik, csak felfelé mozdulhatnak el. Az összeg hasonló lesz mint az illetményalap. Azonos munkakörben való foglalkoztatás esetén (ha máshová távozik a dolgozó) ez az összeg nem lesz csökkenthető. Szabály lesz továbbá, hogy a vezető illetménye az előző évinél alacsonyabb akkor sem lehet, ha ugyanabban a pozícióban marad. Ugyanakkor ha valaki minisztériumi vezetői körből nem minisztériumi vezetői körbe kerül ki, akkor már nem fogja magával vinni az illetmény-szabályokat.

Az illetmény mértéke a munkáltató által "az államháztartás munkaerőpiaci versenyképességéhez mérten lesz megállapítva. A bérpiaci bérek legalacsonyabb összegéhez viszonyítva tíz százalék átlagában, az alsó határ ehhez viszonyítva 80 százalékig mehet, a felső határ felmehet 120 százalékra. Az irányadó összeget a közszolgálati érdekegyeztetés keretében állapították meg.

Mennyit kereshetnek?

Apropó, konkrét adatok: "a legalacsonyabb 16-26-ig terjedő 16-os skálán 300 ezer forint körüli lesz a középértékű illetmény, tehát az alacsony 250 ezer lesz, felső határa 400 ezer forintra rúg majd. A 26-os munkaszintű besorolás esetén egymillió 300 ezer, az alsó határa egymillió, felső határa egymillió 700 ezer lesz besorolástól függően."

Míndez azt jelenti, hogy egy osztályvezető illetménye a legmagasabb besorolásban egymillió forint körül lesz, de legkevesebb is 600 ezer forintot kaphat. Főosztályvezetőknél átlag 550 ezer forint körül alakulnak majd az illetmények, a legmagasabb szinten pedig egymillió 200 ezer forintra számíthatnak a vezetők. Igaz, a szakember szerint ezek az összegek egyelőre csak tájékoztatásul szolgálnak.

Az mfor.hu azon kérdésére, pontosan milyen határidők lesznek 2008-ban a MÉR-rendszer bevezetését illetően, Leczki István elmondta: még "relatív bizonytalan a helyzet", és az is lehetséges, hogy a tárgyalások megakadásával erősen kitolódhat a rendszer bevezetése.

Mint mondta, "azok után, hogy már a TÉR-rendszer is erős ellenállást szült a közszférában, nem lehetetlen az sem, hogy visszatáncolás lesz az ügyben, vagy finomítanak az elképzeléseken."

Garai Katalin