



**A pedagógusok
teljesítményértékelésének
intézményi szabályzata
a 2024/2025. tanévre**

a Baptista Szeretetszolgálat EJSz
által fenntartott

Gesztenyéskert Baptista Óvoda

OM: 202456

Az intézmény adatai

Az intézmény neve: Gesztenyés kert Baptista Óvoda

Az intézmény székhelye: 2375 Tatárszentgyörgy Kossuth L. u.10.

Az intézmény OM azonosító száma: 202456

Az intézmény típusa: Óvoda

Az intézmény fenntartója: Baptista Szeretetszolgálat Egyházi Jogi Személy

A fenntartó székhelye: 1111 Budapest, Budafoki u. 34/B.

A szabályzatot készítette:


Balla Olga Éva
igazgató



A TÉR szabályzatot az intézmény igazgatója a nevelőtestülettel 2024. augusztus 30. napján ismertette, az értekezletről jegyzőkönyv készült.

A dokumentumot az érintettek számára elérhetővé tette a csoportokban I-I pld-ban nyomtatott formában valamint az igazgatói irodában a faliújságon kihelyezésre került.

Ez a szabályzat, mint munkáltatói utasítás a kihirdetését követő napon lép hatályba.

Budapest, 2024. augusztus 31.


Balla Olga Éva
igazgató



Jogszabályi háttér

- ✓ a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény
- ✓ a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény
- ✓ a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet
- ✓ a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet
- ✓ a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet

Tartalomjegyzék

I. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése	3
II. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása	4
III. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2024/2025-ös tanévre	5
IV. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	5
V. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2024/2025-ös tanévben/nevelési évben	7
VI. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába	9
VII. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése	11
VIII. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése	11

I. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése

A pedagógusok új életpályájáról szóló **2023. évi LII. törvény** - a továbbiakban: **Púétv.** - **98. § (3) bekezdésének** rendelkezése szerint a munkáltató minden évben köteles a köznevelésért felelős miniszter rendeletében meghatározott szabályok szerint értékelni a pedagógusok és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő- oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott teljesítményét.

Nem kell értékelni

- ✓ a gyakornokokat,
- ✓ az óraadókat,
- ✓ a részmunkaidősöket (a főállása értékeli).

A **Púétv. 160. § (7) bekezdése** arról rendelkezik, hogy a teljesítményértékelés szabályainak alkalmazásával a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó személy munkavégzésének színvonalát, az általa nyújtott munkateljesítményt első alkalommal a 2024/2025-ös tanévre, óvodában foglalkoztatott esetén a 2024. szeptember 1-je és 2025. június 30-a közötti időszakra vonatkozóan kell értékelni.

A pedagógus teljesítményértékelés bevezetésével kapcsolatos ágazati szabályozást a **18/2024. (IV.4.) BM rendelet** rögzíti, amely meghatározza a teljesítményértékelés lefolytatásának szabályait, az érintettek értékelésének szempontjait és az egyes értékelési szempontokra adható maximális pontszámokat, valamint az összesített teljesítményértékelés alapján megállapítandó teljesítményszintek megállapítására szolgáló pontszámokat.

Értékelendő személyek

- ✓ igazgató/főigazgató
- ✓ Ped I. (aki a teljesítményértékelés I. napján már PI.)
- ✓ NOKS, aki vagy pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkezik

Az értékelés pontozása (össz.: 100 pont)

- ✓ pedagógusnál
 - I. 3*8 pont
 - II. 76 pont
- ✓ vezetőnél
 - I. 4*10 pont
 - II. 60 pont (a 7. terület a fenntartó által meghatározott: 5 pont)

Teljesítményszintek

- ✓ >80% kiemelkedő teljesítmény: pozitív irányú jutalmazás
- ✓ 50-80% átlagos teljesítmény: érdemes plusz juttatást biztosítani
- ✓ <50% fejlesztendő teljesítmény: fejlesztendő területek + fejlesztési eszközök rögzítése: pl. továbbképzés, hospitálás

A fenti jogszabályi rendelkezések alapján a 2024/2025-ös tanév indításakor intézményünkben is el kell végezni a teljesítményértékelési rendszer bevezetésével, tervezésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatokat, és meg kell határozni a végrehajtás helyi szabályait annak érdekében, hogy a teljesítményértékelési rendszer feladatait az egész évre elosztva megfelelően tudjuk tervezni és biztosítani a TÉR intézményi irányításához, vezetéséhez és működtetéséhez szükséges személyi feltételeket.

Ezek megteremtése érdekében ebben a szabályzatban határozzuk meg az intézményi teendőket, valamint a teljesítményértékelés eredményes végrehajtásához nélkülözhetetlen feladatmegosztást.

II.A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása

Értékelő személy

- ✓ pedagógus esetén az intézmény igazgatója/főigazgatója
- ✓ igazgató esetén az intézmény fenntartójának kijelölt képviselője

Közreműködő személyek

- ✓ igazgatóhelyettes
- ✓ munkaközösség vezető

A **18/2024. (IV.4.) BM rendelet** – a továbbiakban: **Rendelet** – **3. § (1) bekezdésének** rendelkezése szerint a teljesítményértékeléssel kapcsolatos munkáltatói jogkört az értékelő vezető gyakorolja.

A **Rendelet 2. § 2. pontjának** rendelkezése alapján az értékelő vezető a nevelési-oktatási intézmény igazgatója (vagy főigazgatója), az igazgató (vagy főigazgató) esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője.

A teljesítményértékelés lezárása és az eredmények meghatározása – az igazgató teljesítményértékelésének kivételével – az intézmény igazgatójának hatáskörébe tartozik.

A **Rendelet 2. §-ának 3. pontja** lehetőséget teremt arra, hogy a teljesítményértékelésbe közreműködőként bevonható legyen az igazgatóhelyettes, valamint az értékelendő személy munkaközösségének vagy munkaközösségeinek vezetője/vezetői. Intézményünk sajátosságaira és szervezeti felépítésére tekintettel a teljesítményértékelésbe bevonható közreműködők körét az alábbiakban határozom meg:

- ✓ az igazgatóhelyettes(ek)
- ✓ az értékelt személy munkaközösség-vezetője vagy – amennyiben az informatikai rendszer erre lehetőséget biztosít – munkaközösség-vezetői.

Az értékelendő személy teljesítményértékelési eljárásába bevonandó személyek köréről legkésőbb az érintett teljesítményértékelésének megindításakor az intézmény igazgatója hoz döntést, amelyet az értékelendő személy tudomására hoz, és egyben felkéri a közreműködő kollégát.

A teljesítményértékelésben történő közreműködésre az igazgató kéri fel a kiválasztott személyt. Amennyiben az értékelendő személy munkaközösség-vezetőjét/munkaközösség-vezetőit az igazgató nem kérte fel közreműködőként, akkor az értékelendő személy kérésére a teljesítményértékelésben részt vesz az értékelendő személy munkaközösségnek a vezetője/vezetői.

Az értékelendő személy ezzel kapcsolatos kérését az igazgatónak a teljesítményértékelésben közreműködő személyekről történő tájékoztatását követő nyolc napon belül írásban terjesztheti elő.

III. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2024/2025-ös tanévre

A **Rendelet 4. § bekezdése** úgy rendelkezik, hogy az igazgatónak minden intézményben és minden tanévben döntést kell hoznia az egyedi intézményi értékelési szempontokról, amelyeket a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig kell meghatározni az adott tanévre vagy nevelési évre szólóan.

A közzétett egyedi intézményi értékelési szempontok a teljesítményértékelési időszakban nem módosíthatók.

Az igazgató által jóváhagyott egyedi intézményi értékelési szempontok minden értékelendő személy esetében a teljesítményértékelés egyik lényeges szempontját alkotják.

Az egyedi intézményi értékelési szempont meghatározásának lehetősége azt biztosítja, hogy az igazgató saját intézményének a legjobban megfelelő, az adott időszakban vagy helyzetben a leglényegesebbnek tartott feladatokat delegálja, illetőleg értékelhesse a pedagógusok annak megfelelő munkateljesítményét vagy annak hiányát.

Ennek megfelelően az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározására, illetve azok módosítására, új értékelési szempontok meghatározására minden újonnan induló teljesítményértékelési időszakban, azaz minden tanév/nevelési év indulását megelőzően augusztus 25-ig van lehetőség.

Óvodánk nevelési feladatainak és az utóbbi évek intézményi és országos kompetenciamérési eredmények ismeretében a 2024/2025-ös tanév egyedi intézményi értékelési szempontjaként az országos kompetenciamérés intézményi eredményeinek javítása érdekében végzett célirányos tevékenységet határozom meg.

Fő feladatunk a 2024.09.01-vel bevezetett Óvikréta-rendszer megismerése, készség szintű használata valamint a DIFER mérések egységes bevezetése 5 éves kortól.

A pedagógusok esetében a tanulók kompetenciafejlesztésének érdekében végzett nevelési-oktatási feladatok (ide értve a tanórákon és a tanórákon kívüli nevelés során végzett feladatokat is) mennyiségét és minőségét értékeljük.

A pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak esetében az e foglalkozások előkészítésében, lebonyolításában, értékelésében és lezárásában végzett feladatokat értékeljük.

IV. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje

A **Rendelet 4. § (2) bekezdésének a) pontjának** elrendelése alapján a vezetői megbízással nem rendelkező pedagógusok és pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek esetében a teljesítményértékelés megindítását megelőzően az igazgató három személyre szabott éves teljesítménycélt határoz meg, amelyeket a teljesítményértékelés során pontszámmal értékel.

A **Rendelet 5. § (1) bekezdésében** foglaltak alapján a személyre szabott éves teljesítménycélokat legkésőbb 2024. szeptember 30-ig meg kell határozni.

A személyre szabott teljesítménycélok megállapításakor ki kell kérni és figyelembe kell venni az értékelendő személy véleményét.

A személyes teljesítménycélokat rögzíteni kell a teljesítményértékelés elektronikus rendszerében azzal, hogy a személyes teljesítménycélok módosítására a meghatározásra vonatkozó eljárás szerint, a munkaköri feladatok jelentős mértékű változását követő 30 napon belül, legkésőbb a naptári év februárjának utolsó munkanapjáig van lehetőség.

A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak esetén a személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározására 2024. augusztus 31-ig kerül sor. A teljesítménycélok meghatározásába az igazgató a közreműködőket is bevonhatja, intézményünkben a közreműködők bevonását kötelezettségként rendelem el.

Ajánlott elvárások

- ✓ Az értékelés objektív legyen, tartalmazzon mérhető indikátorokat,
- ✓ Évente 2 személyes értékelő beszélgetés (a másodiknál már a pontszámos és a %-os végső értékelést kell közölni), melyen részt vesz – értékelő vezető – értékelendő személy – értékelő vezető által felkért közreműködő – munkaközösség vezetője, ha az értékelendő személy ezt kéri és ha nem volt közreműködő,
- ✓ A közreműködő javaslatot tehet a pontszámokra az értékelő vezető számára,
- ✓ Menet közben a pedagógus is adhat javaslatot az értékelésére, de ez nem kötelező,
- ✓ Amennyiben az értékelő személynek a teljesítményértékeléssel kapcsolatban észrevétele van, azt a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell. Az értékelő vezető ezt is mérlegelve dönt a végleges eredményről,
- ✓ Szülői/tanulói kérdőíveket április 1-jétől lehet kiküldeni az e-Krétából,
- ✓ A teljes értékelést június 30-ig kell elvégezni,
- ✓ Aki pedagógusminősítési és tanfelügyeleti szakértő, annak ezt a munkáját a TÉR-ben a többletfeladatoknál figyelembe lehet venni,
- ✓ Aki vezető és pedagógus, az csak vezetőként lesz értékelve,

Intézményi elvárások

A személyre szabott éves teljesítménycélok (a továbbiakban ebben a bekezdésben: teljesítménycélok) intézményi meghatározásakor az alábbi gyakorlatot követjük:

- ✓ a teljesítménycélok megfogalmazása során egyértelmű és azonosítható, az adott teljesítményértékelési időszakban értelmezhető teljesítménycélokat kell kitűzni,
- ✓ csak olyan teljesítménycél tűzhető ki, amelynek megvalósulása értékelhető,
- ✓ a teljesítménycélok meghatározása rövid, tömör legyen, azok terjedelme egyenként ne haladja meg a négy sort (300 karakter), ennek alapján az érintett készíthet magának egy részletesebb tervet, amely majd segíti a konkrét értékelést,
- ✓ a teljesítménycéloknak olyanoknak kell lenniük, hogy azok megvalósulását a szóban forgó tanévben/nevelési évben értékelni lehessen,
- ✓ a teljesítménycélok meghatározása során kiemelt figyelemmel kell lennünk a kompetenciafejlesztési feladatokra, az osztályfőnöki és a munkaközösség-vezetői feladatokra, a munkatervben prioritásként meghatározott fontos feladatokra (pl. kiváló teljesítménycél lehet egy elsős vagy egy nyolcadikos osztály osztályfőnöki feladatainak eredményes ellátása),
Pedagógiai Programunkban meghatározott feladatokra, különösképpen a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű gyerekek felzárkóztatására, a sikeres iskolakezdés biztosítására.
- ✓ a teljesítménycélok kitűzésekor ki kell kérni az értékelendő személy írásos javaslatát vagy javaslatait, ennek során az érintett háromnál több teljesítménycél kitűzését is javasolhatja azzal, hogy azok közül legfeljebb három teljesítménycél kerülhet be az értékelési szempontok közé
- ✓ az értékelendő személy által javasolt teljesítménycélok között legyen legalább egy-egy célkitűzés, amely az alábbi szakmai területre irányul:
 - egy teljesítménycél a munkatervben szereplő feladat, program megvalósítására,
 - egy teljesítménycél a tantárgyi, tantárgypedagógiai feladatok megvalósítására,
 - egy teljesítménycél pedig az érintett személyes szakmai fejlődésére vonatkozzék.

- ✓ A személyes éves teljesítménycélokkal kapcsolatos feladatokról az igazgató/főigazgató az érintettek számára legkésőbb 2024. augusztus 26-ig részletes tájékoztatást ad, amelynek legfontosabb tudnivalóit kifüggeszti a tanárban, illetőleg az e-KRÉTA rendszerben megküldi az érintetteknek. 2024. szeptember 16-ig a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők) megküldik javaslataikat az érintett számára az értékelendő foglalkoztatott személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozóan.

Az értékelt személy az önmaga számára javasolt személyes éves teljesítménycélokat szeptember 23-ig tölti fel az e-KRÉTA felületére, ahol az értékelő azokat megtekintheti, szükség esetén pedig visszajelez a pedagógus számára a nem megfelelő vagy nem megfelelő konkrétsággal megfogalmazott teljesítménycélok módosításának szükségességéről.

2024. szeptember 30-ig az igazgató áttekinti az egyes pedagógusok által rögzített egyéni éves teljesítménycélokat, szükség esetén azokat a pedagógus közreműködésével közösen korrigálják, majd a vezető azokat az informatikai rendszerben jóváhagyja, azaz megtörténik a személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározása és véglegesítése.

V. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2024/2025-ös tanévben/nevelési évben

Az értékelés részei

- I. személyre szabott szakmai követelmények – éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok meghatározása és értékelése
- II. 7 szakmai szempont, munkavégzés meghatározott értékelése (6 szempont egységes; 1 szempont intézményi/fenntartói szinten határozható meg)

A pedagógusok és a pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek teljesítményértékelése minden tanévben kötelező.

A TÉR első teljesítményértékelési időszakának kezdete 2024. szeptember 1., zárása 2025. június 15. napja (óvodákban pedig augusztus 30.).

Az idei tanévben/nevelési évben lebonyolítandó teljesítményértékelési időszakban az alábbi foglalkoztatottak teljesítményértékelésére kerül sor:

- ✓ az intézmény igazgatója I fő (a fenntartó megbízottjának közreműködésével),
- ✓ az intézmény I fő további vezetője, igazgatóhelyettese
- ✓ az intézmény vezetői beosztással nem rendelkező I fő további pedagógusa (a gyakornoki fokozatban lévők és az óraadók kivételével),
- ✓ az intézmény X pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott iskolatitkára, illetőleg X pedagógiai asszisztense. 2024/25 nevelési évben nem releváns.

Intézményünkben a TÉR keretében az idei tanévben /nevelési évben értékelendő személyek száma tehát összesen: 3 fő.

Tekintettel arra, hogy az értékelt pedagógusok teljesítményét a számukra meghatározott egyéni éves teljesítményértékelési célok szerint az adott teljesítményértékelési időszakban mutatott tevékenységük alapján kell értékelnünk, az első tényleges teljesítményértékelést február végétől kezdjük meg.

Ez azonban azt jelenti, hogy a február, március, április és május hónapokban a konkrét teljesítményértékelések döntő többségével készen kell lennünk.

A tavasszal induló konkrét teljesítményértékelési feladatok előkészítése érdekében az októbertől februárig tartó időszakban el kell végeznünk az értékelendő pedagógusok

óralátogatását/foglalkozáslátogatását, amelyről a látogatóknak a teljesítményértékelést segítő és a pedagógus kompetenciákat értékelő feljegyzéseket kell készíteniük.

A tanítási órák/foglalkozások látogatásával és február 3-áig történő lezárásával az alábbi táblázatban meghatározott közreműködő vezetőt, valamint az érintett munkaközösség-vezetőt/munkaközösség-vezetőket bízom meg.

A meglátogatott óra/foglalkozás tapasztalatait rögzítő értékelés, a már megvalósult teljesítménycélok értékelése menthető az informatikai rendszerben, így azokat a végleges teljesítményértékelés alkalmával már nem kell külön értékelni.

Az értékelt személy neve mellett megjelölöm azt a vezetőt, akit megbízok a teljesítményértékeléssel kapcsolatos konkrét teendők elvégzésével, valamint azokat a személyeket, akiket az adott személy teljesítményértékelési folyamatában közreműködőként kérek fel. Az adatokat tartalmazó táblázat **mellékletben** található.

A 2024/2025-ös tanévben a TÉR intézményi lebonyolításával kapcsolatos legfontosabb határidőket, illetőleg időpontokat – ahol azt jogszabály elrendeli, azzal összhangban – az alábbiak szerint határozom meg:

Dátum	Feladat
2024. augusztus 25-ig	a teljesítményértékelés e tanévre szóló egyedi intézményi értékelési szempontjainak meghatározása
2024. augusztus 26-ig	a nevelőtestület tájékoztatása a pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetéséről
2024. augusztus 30-ig	a közreműködő személyek felkérése a teljesítményértékelésben történő közreműködésre
2024. augusztus 31-ig	a vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak személyre szabott éves teljesítménycéljainak meghatározása
2024. augusztus 31-ig	az intézményi teljesítményértékelési szabályzat kihirdetése, a teljesítményértékelés pedagógusokra, értékelőkre és közreműködőkre vonatkozó beosztásának közzététele
2024. szeptember 1.	a teljesítményértékelési időszak kezdő napja
2024. szeptember 16-ig	a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők) megküldik javaslataikat az értékelendő foglalkoztatott személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozóan
2024. szeptember 23-ig	a pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljaikat rögzítik az e-KRÉTA rendszerében
2024. szeptember 30-ig	az igazgató áttekinti az egyes pedagógusok által rögzített egyéni éves teljesítménycéllokat, szükség esetén azokat a pedagógus korrigálja, majd a vezető azokat az informatikai rendszerben jóváhagyja, azaz megtörténik a személyre szabott éves teljesítménycéllok meghatározás
2025. március 1-től	a konkrét teljesítményértékelések megindítása
2025. május 31	a teljesítményértékelések befejezésének határideje
2025. június 15-ig	a teljesítményértékelési időszak záró napja
2025. június 30-ig	a teljesítményértékelési időszakban végzett intézményi tevékenység értékelése nevelőtestületi értekezleten

Az igazgató – a minél több szempontot beemelő teljesítményértékelési rendszer biztosítása érdekében – az intézmény minden pedagógusa esetében **felkéri közreműködésre azon munkaközösség vagy munkaközösségek vezetőit, amelyeknek az értékelt pedagógus tagja.**

Kivételt képez ez alól az az eset, amikor az értékelt pedagógus kifejezetten azt kéri az igazgatótól, hogy ne bízta meg közreműködőként a munkaközösség-vezetőt.

A pedagógus szakképzettséggel nem rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek esetében ilyen megbízás a munkaközösség-vezetőknek nem adható.

VI. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába

Az értékelés részei

- I. személyre szabott szakmai követelmények – éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok meghatározása és értékelése
- II. 7 szakmai szempont, munkavégzés meghatározott értékelése (6 szempont egységes; 1 szempont intézményi/fenntartói szinten határozható meg)

Értékeléshez belső források:

- ✓ éves munkaterv,
- ✓ éves beszámolók,
- ✓ óralátogatások,
- ✓ fejlesztési naplók,
- ✓ kötött munkaidő neveléssel-oktatással le nem kötött része,
- ✓ admin.adatok
 - hiányzások,
 - késések, *nem releváns*
 - érdemjegyek, *nem releváns*
 - dicséret,
 - fegyelmező intézkedések
- ✓ egyéb adatok
 - OKM, *nem releváns*
 - ESL adatok, *nem releváns*
 - érettségi eredmények, *nem releváns*
 - továbbtanulási mutatók, *beiskolázási adatok*
 - értekezletek jegyzőkönyvei,
 - szakmai programok forgatókönyvei

Értékeléshez külső források

- ✓ fenntartói értékelések

A teljesítményértékelés lezárását megelőző értékelő megbeszélésen résztvevők köre az alábbi:

- ✓ az értékelési jogkört gyakorló igazgató,
- ✓ az igazgató által a teljesítményértékelésben való közreműködésre felkért személyek (pl. igazgatóhelyettes, munkaközösség-vezető),
- ✓ az értékelő által felkért közreműködő (abban az esetben, ha az igazgató nem kérte fel közreműködőként az érintett munkaközösség-vezetőt vagy munkaközösség-vezetőket),
- ✓ az értékelésben érintett személy.

Az igazgató által felkért közreműködő (vezetői megbízással rendelkező pedagógus, munkaközösség-vezető) javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezetőnek, aki a javaslatot köteles mérlegelni.

Az igazgató a teljesítményértékelés keretében kikérheti az értékelendő személy tekintetében a szülők, tanulók véleményét is, és a teljesítményértékelés során a szülői, tanulói véleményeket is figyelembe veszi.

A Rendelet 5. § (5) bekezdésének rendelkezése szerint az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet, amelyre az értékelő beszélgetés során

ki kell térni, helyi rendelkezésünk szerint az érintett önértékelésében foglaltakat minden alkalommal mérlegelni kell, ha az értékelési javaslat és az önértékelés pontszáma egy pontnál nagyobb mértékben tér el egymástól.

Az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell.

Az értékelési jogkörét gyakorló igazgató (a **Rendelet 5. § (4) bekezdésének** rendelkezése szerint):

- ✓ az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján az értékelő megbeszélés előkészítéseként **értékelési javaslatot készít**, amelyet az értékelő megbeszélésén közöl az értékelendő személlyel,
- ✓ az értékelő beszélgetés folyamán kitér az értékelt által – nem kötelezően – benyújtott önértékelésről,
- ✓ ezt követően értékelő beszélgetést folytat az értékelendő személlyel, és ez alapján véglegesíti a pontszámot.

Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja.

Az értékelés százalékos eredménye alapján:

- ✓ **>80% kiemelkedő** teljesítmény: pozitív irányú jutalmazás,
- ✓ **50-80% átlagos** teljesítmény: érdemes plusz juttatást biztosítani,
- ✓ **<50% fejlesztendő** teljesítmény: fejlesztendő területek + fejlesztési eszközök rögzítése: pl. továbbképzés, hospitálás.

Az értékelés zárása

- ✓ Figyelembe lehet venni a szülők és a tanulók (csak középiskolában) értékelését is,
- ✓ Rögzíteni kell az e-Krétába a véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlést követően,
- ✓ Meg kell küldeni a fenntartónak (aki kérhet indokolást),
- ✓ A véglegesített értékelést az értékelt személynek elektronikus dokumentumként kell kézbesíteni a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben,
- ✓ Rögzíteni kell a fejlesztendő területeket.

A Rendelet I. sz. melléklete meghatározza a szempontokat és a pontszámokat

Pedagógusnál

Szempontok	Adható pontszám
1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége	28 pont
2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12 pont
3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	8 pont
4. Kommunikáció, együttműködés	6 pont
5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés	8 pont
6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6 pont
7. Egyedi intézményi értékelési szempont	8 pont
8. Személyre szabott teljesítménycél (3 db)	24 pont
Összesen:	100 pont

A Rendelet II. sz. melléklete meghatározza a szempontokat és a pontszámokat

Pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyeknél

Szemponatok	Adható pontszám
1. Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége	20 pont
2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12 pont
3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	10 pont
4. Kommunikáció, együttműködés	8 pont
5. Szakmai felelősségvállalás, elkötelezettség	10 pont
6. Munkakörhöz kötődő támogató, etikus magatartás	8 pont
7. Egyedi intézményi értékelési szempont	8 pont
8. Személyre szabott teljesítménycél (3 db)	24 pont
Összesen:	100 pont

VII. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése

A Rendelet III. sz. melléklete meghatározza a szempontokat és a pontszámokat

Igazgatónál

Szemponatok	Adható pontszám
1. Intézményi feladatellátás eredményessége	10 pont
2. Erőforrásokkal való gazdálkodás	10 pont
3. Stratégiai szemlélet	10 pont
4. Vezetői kommunikáció és irányítás	10 pont
5. Külső kapcsolatok	10 pont
6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	5 pont
7. A fenntartó által meghatározott, az intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont	5 pont
8. Személyre szabott teljesítménycél (4 db)	40 pont
Összesen:	100 pont

VIII. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése

A teljesítményértékelési elektronikus rendszer feladata az egyes érintettek teljesítményértékelési eljárásával kapcsolatos adatok, szempontok és értékelések rögzítése, valamint a teljesítményértékelés végleges eredményeinek és az elért teljesítményszintnek a rögzítése.

A teljesítményértékelési elektronikus rendszerben rögzíteni kell az intézmény adott tanévre vonatkozó egyedi intézményi értékelési szempontjait, amelyek a teljesítményértékelési időszakban nem változtathatók meg és a rendszerből nem törölhetők.

Az informatikai rendszerben rögzíteni kell továbbá az értékelt kollégák személyre szabott éves teljesítménycéljait, és azokat az igazgatónak jóvá kell hagynia.

A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben.

A véglegesített értékelést és az elért teljesítményszintet az értékelt személynek elektronikus dokumentumként, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kell kézbesíteni.

A teljesítményértékelés adatainak, értékelési szempontjainak, az egyéni teljesítménycéloknak, valamint a teljesítményértékelés pontszámának rögzítésére az e-KRÉTA rendszere szolgál, amelyben az intézménynek rögzítenie kell az alábbiakat:

- ✓ egyéni teljesítménycélok rögzítése, jóváhagyása,
- ✓ egyedi intézményi értékelési szempontok rögzítése,
- ✓ vezetői értékelések rögzítése, véglegesítése,
- ✓ közreműködő személy értékelésének rögzítése.

A teljesítményértékelési elektronikus rendszer kezelésének adminisztrátori jogosultsága az igazgatót illeti meg.

A teljesítményértékelési elektronikus rendszerbe az értékelt személy vonatkozásában értékelést tölthetnek fel a közreműködőként az igazgató által megbízott személyek (igazgatóhelyettes, munkaközösség-vezetők), valamint saját önértékelése vonatkozásában az értékelt személy.

A teljesítményértékelés eredményét és a teljesítményszint megállapítását a teljesítményértékelési elektronikus rendszer rögzíti és archiválja.

IX. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után

A munkáltató a vele jogviszonyban álló értékelendő személyek teljesítményét a **Rendelet** szerint értékeli a **Púétv. 98. § (3) bekezdésében** meghatározott illetmény-megállapítás végrehajtása érdekében.

Az igazgató a teljesítményértékelést követően az elért teljesítményszintek szerint besorolja az értékelt személyeket, és dönt az esetleges illetmény-eltérítésről.

A **Púétv. 98. § (3) bekezdése** 2024. május 11-i hatályba lépéssel úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét a **Púétv. 98. § (1) bekezdésben** meghatározott illetménysáv – ha az illetménysáv alsó és felső határa e törvény felhatalmazása alapján kormányrendeletben került meghatározásra, akkor a **kormányrendeletben** meghatározott illetménysáv – keretein belül a **43. §-nak** megfelelően határozhatja meg azzal, hogy a havi illetmény a teljesítményértékelés eredménye alapján alacsonyabb összegben nem határozható meg.

Tekintettel arra, hogy az illetménysávok alsó és felső határát a **401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet 88/A. § (1) bekezdése** határozza meg, a **Púétv. 2024. május 11-től** érvényes rendelkezése szerint az értékelt illetménye a teljesítményértékelést követően sem lehet alacsonyabb, mint a **Korm. rendelet 88/A. §-ban** meghatározott összeg, azaz Pedagógus I. fokozat esetében 538.000 Ft, Pedagógus II. fokozat esetében 555.000 Ft, Mesterpedagógus fokozatnál 630.000 Ft, míg Kutatótanár fokozat esetében pedig 750.000 Ft. Ezek az alsó határok a 2025-ös naptári évben még módosulhatnak.

A Kormányrendeletben meghatározott illetménysáv adott fokozatra érvényes minimális illetményénél alacsonyabban tehát nem lehet megállapítani az értékelt személy illetményét. Arra azonban van lehetőség, hogy a munkáltató a pedagógus illetményét a teljesítményértékelés lezárása előtti illetményéhez képest – a teljesítményértékelés eredményének figyelembe vételével – alacsonyabb mértékben határozza meg.

A **Púétv. 160. § (7) bekezdésének** rendelkezése szerint a teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal 2025. szeptember 1-jével állapíthat meg módosított illetményt.

Melléklet

a pedagógusok teljesítményértékelésének intézményi szabályzatához

a 2024/2025. tanévre

A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2024/2025-ös tanévben/nevelési évben

Értékelendő személy	Értékelő személy	Közreműködő személy
1. Csömöri Ágnes	Balla Olga Éva óvodaigazgató	Palakovics Erzsébet
2. Palakovics Erzsébet	Balla Olga Éva óvodaigazgató	Fenntartó ?
3. Balla Olga Éva	Fenntartó: dr. Szabó Csaba	Fenntartó: Szabóné Borbás Anikó
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		