



KÖRÖSI

Csoma Sándor

REFORMÁTUS GIMNÁZIUM

1656

HAJDÚNÁNÁS

A PEDAGÓGUSOK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉNEK INTÉZMÉNYI SZABÁLYZATA

Készült: a 18/2024. (IV.4.) BM rendelet alapján

A dokumentum tartalmazza a Kőrösi Csoma Sándor Református Gimnázium pedagógusainak és pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott dolgozóinak teljesítményértékelési szabályait.

Készítette: Dér Balázné Dobi Inci igazgató

Az intézmény igazgatója – az intézmény vezetőinek szakmai közreműködésével – saját munkáltatói hatáskörében jelen szabályzatban határozza meg az intézmény pedagógusainak, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményének (a továbbiakban: pedagógus teljesítményértékelés, rövidítésben TÉR) intézményi szabályait. Szabályzatunk elkészítésekor figyelembe vettük a pedagógusok teljesítményértékelésének bevezetésével kapcsolatos alábbi jogszabályokat:

- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, rövidítésben **Púétv.**
- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet, rövidítésben **Vhr.**, valamint
- A pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV.4.) BM rendelet, a továbbiakban **Rendelet.**

Tartalom

1. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése	1
2. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása.....	2
3. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása	2
4. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje.....	3
5. A teljesítményértékelés feladatainak ütemezése	4
6. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába.....	6
7. A pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjai	7
8. A pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek értékelése	12
9. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése.....	12
10. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése	13
11. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után.....	13

1. 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.* Gyakornok esetén a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni.

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 *kiemelkedő, átlagos vagy fejlesztendő teljesítményszintek* megállapítására szolgáló pontszámokat. A fenti jogszabályi rendelkezések alapján intézményünkben is el kell végezni a teljesítményértékelési rendszer 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, valamint biztosítani tudjuk a TÉR intézményi irányításához, vezetéséhez és működtetéséhez szükséges személyi feltételeket. Ezek megteremtése érdekében szabályzatunk következő pontjaiban határozzuk meg az intézményi teendőket, valamint a teljesítményértékelés eredményes végrehajtásához nélkülözhetetlen feladatmegosztást.

2. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása

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, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője. A teljesítményértékelés lezárása és az eredmények meghatározása tehát – 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, a tagintézmény-igazgató, az intézményegység-vezető, a tagintézményigazgató-helyettes, az intézményegység-vezető-helyettes, 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 igazgatóhelyettesek
- az értékelt személy munkaközösség-vezetője – amennyiben az értékelt személy a szakpárjai alapján két munkaközösség tagja, úgy a választott munkaközösség-vezető.

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.

3. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása

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 preferálja, 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.

Egyedi intézményi értékelési szempontként a hitbeli és lelki növekedés erősítését határozom meg a fenntartóval való egyeztetés után. A tanévben elvárás, hogy a munkavállalók, értékeltek a hitéleti alkalmak 80%-án jelenjenek meg, mely minimum 6 családi, gimnáziumi vasárnapon és 2 bűnbánati istentiszteleti alkalmon való részvételt jelent.

4. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje

A Rendelet 4. § (2) bekezdésének a) szakaszának 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 az értékelendő személy véleményét, javaslatait figyelembe véve, amelyeket a teljesítményértékelés során pontszámmal értékel. A Rendelet 5. § (1) bekezdésében foglaltak alapján *a személyre szabott éves teljesítménycélok legkésőbb minden év szeptember 30-ig meg kell határozni.* A személyes teljesítménycélok 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 minden év augusztus 31-ig kerül sor. A teljesítménycélok meghatározásába az igazgató a közreműködőket is bevonhatja, intézményünkben a közreműködők bevonását kötelezettséggé rendelem el.

A Rendelet 5. § (8) bekezdése lehetővé teszi, hogy a teljesítményértékelés keretében az igazgató kikérheti az értékelendő személyről kikérheti a szülők, tanulók véleményét is. Intézményünkben azt az eljárást követjük, hogy *a szülők és a tanulók véleményét a felmenő osztályokban 8., ill. 9-12. évfolyamon tanító kollégák esetében kérjük ki* – a személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanában és szakmai szabályaiban meghatározottak szerint. A szülők és tanulók véleményének beszerzésekor biztosítani kell a véleményezőkhöz anonimizálását, az adatkezelést úgy kell végezni, hogy a véleményezőkhöz személye sem közvetlenül, sem közvetve ne legyen azonosítható.

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 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
- 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 az érintettek számára legkésőbb minden év augusztus 31-ig részletes tájékoztatást ad. Szeptember 15-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 eKRÉTA felületére, ahol az értékelő azokat megtekintheti, szükség esetén pedig visszajelez a pedagógus számára a nem megfelelő vagy nem megfelelő konkrétsággal megfogalmazott teljesítménycélok módosításának szükségességéről. 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.*

5. A teljesítményértékelés feladatainak ütemezése

A pedagógusok és a pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek teljesítményértékelése minden tanévben kötelező. A TÉR teljesítményértékelési időszakának kezdete szeptember 1., zárása a tanév utolsó tanítási napja. A teljesítményértékelési időszakban az alábbi foglalkoztatottak teljesítményértékelésére kerül sor:

- az intézmény igazgatója (a fenntartó megbízottjának közreműködésével),
- az intézmény 3 további vezetője (igazgatóhelyettesek)
- az intézmény vezetői beosztással nem rendelkező pedagógusai (a gyakornoki fokozatban lévők és az óraadók kivételével),

- az intézmény pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott iskolatitkára és rendszergazdája, valamint a nem pedagógus végzettségű laboránsa.

Tekintettel arra, hogy az értékelt pedagógusok teljesítményét a számukra meghatározott egyéni éves teljesítményértékelési célok szerint az adott teljesítményértékelési időszakban mutatott tevékenységük alapján kell értékelnünk. A konkrét teljesítményértékelési feladatok előkészítése érdekében *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 március 1-jéig történő lezárásával megbízásra kerül a közreműködő vezető, valamint az érintett munkaközösség-vezető. 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 személyhez kijelölöm azt a vezetőt, akit megbízok a teljesítményértékeléssel kapcsolatos konkrét teendők elvégzésével, valamint azokat a személyeket, akiket az adott személy teljesítményértékelési folyamatában közreműködőként kérek fel.

A TÉR intézményi lebonyolításával kapcsolatos legfontosabb határidők, illetőleg időpontok – ahol azt jogszabály elrendeli, azzal összhangban – az alábbiak:

- augusztus 25-ig: a teljesítményértékelés e tanévre szóló egyedi intézményi értékelési szempontjainak meghatározása,
- augusztus 30-ig: a közreműködő személyek felkérése a teljesítményértékelésben történő közreműködésre,
- augusztus 31-ig: a vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak személyre szabott éves teljesítménycéljainak meghatározása,
- augusztus 31-ig: az intézményi teljesítményértékelési szabályzat kihirdetése, a teljesítményértékelés pedagógusokra, értékelőkre és közreműködőkre vonatkozó beosztásának közzététele,
- szeptember 1.: a teljesítményértékelési időszak kezdő napja,
- szeptember 16-ig: a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők) megküldik javaslataikat - közös megbeszélés alapján - az értékelendő foglalkoztatott személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozóan,
- szeptember 23-ig: a pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljaikat rögzítik az eKRÉTA rendszerében,
- szeptember 30-ig az igazgató áttekinti az egyes pedagógusok által rögzített egyéni éves teljesítménycélokat, szükség esetén azokat a pedagógus korrigálja, majd a vezető azokat az informatikai rendszerben jóváhagyja, azaz megtörténik a személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározása,
- május 31: a teljesítményértékelések befejezésének határideje,
- június 15: a teljesítményértékelési időszak záró napja,
- 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 vezetőjét, amelyet az értékelt pedagógus választott*. Kivételt képez ez alól az az eset, amikor az értékelt pedagógus kifejezetten azt kéri az igazgatótól, hogy ne bízza 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.

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

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 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 összpontszáma 10 pontnál nagyobb mértékben tér el egymástól.

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

- az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján az értékelő megbeszélés előkészítéseként *előzetes értékelési javaslatot készít*, amelyet az értékelő megbeszélésen 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:

- *kiemelkedő teljesítményszintű* az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti,
- *átlagos teljesítményszintű* az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a vagy afeletti, és 80%-a alatti,
- *fejlesztendő teljesítményszintű* az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a alatti.

7. A pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjai

A pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjait és az egyes szempontokra adható maximális pontszámokat a Rendelet 1. sz. melléklete határozza meg az alábbiak szerint:

Szempont sorszáma és megnevezése pedagógusok számára		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	8 pont
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6 pont
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont	8 pont
8.	Három, személyre szabott teljesítménycél	24 pont
Összesen		100 pont

A teljesítménycélonként elérhető maximális pont elosztása a teljesítés arányában az alábbiak szerint történik:

7.1. A pedagógiai munka minősége, eredményessége, hatékonysága (28 pont)

7.1.1. A tanulói kompetenciamérési eredmények alakulása - 16 pont

Az adott tanévi kompetenciamérési eredményeket az azt megelőző mérési eredményeihez képest

- 80% -ban megtartja és/vagy javítja – 16 pont
- 60% -ban megtartja és/vagy javítja – 15-10 pont
- 40% -ban megtartja és/vagy javítja – 9-6 pont
- 20% -ban megtartja és/vagy javítja – 4 pont

7.1.2. Intézményi statisztikák, tanulóra kereshető adatok változásainak iránya - 4 pont

A pedagógus által tanított tanulók/csoportok félévi, év végi tantárgyi statisztikái alapján

- nincs rontás – 4 pont
- 0,25 % rontásig – 3 pont
- 0,5% rontásig – 2 pont
- 0,75% rontásig – 1 pont
- 1 egész rontás – 0 pont

7.1.3. Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök, tanulásszervezési eljárások tanórai alkalmazása, a vonatkozó irányelvek alkalmazása - 6 pont

A pedagógus a tanóráin rendszeresen alkalmazza a digitális eszközöket és a digitális tananyagtartalmakat, melyeket a Krétában rögzítettek alapján lehet értékelni a következők szerint:

- nem használ: 0 pont
- 20%-ban: 2 pont

40%-ban: 3 pont

60%-ban: 4 pont

80%-ban: 6 pont

7.1.4. Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutató tanári program megvalósítása és ezek hasznosulása az iskola életében - 2 pont

A városi ill. intézményi díj: 2 pont, de a tanulók versenyeztetéséért kapott díj, elismerés is beszámítható.

7.2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói (12 pont = 4*3)

Az alábbi részterületek értékelése:

- ha minden elem teljesül - 3 pont
- 2 pont, ha valami nem teljesül,
- csak 1 pont, vagy 0 - ha több minden hiányzik, nem teljesül

7.2.1. Éves tartalmi tervezés, napi tervezés - 3 pont

pl. tanmenet, órai felkészülés, óravezetés, több tantárgy

7.2.2. TöbblETFeladatok, különböző megbízások vállalása - 3 pont

pl. osztályfőnök, munkaközösség-vezető, DÖK munkáját segítő pedagógus, mentor,

7.2.3. Az intézményen belüli szabadidős programok szervezése - 3 pont

- pl. Iskolai szabadidős programokat szervez és/vagy megvalósításában aktívan részt vesz azokat dokumentálja (forgatókönyv, beszámoló, elégedettségmérés/értékelés stb.).
- Az intézményi hagyományok ápolásában tevékenyen vesz részt.

7.2.4. Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeum- színházlátogatás stb.) - 3 pont

- pl. iskolán kívüli programokat kezdeményez, szervez, tájékoztatja a tanulókat az iskolán kívüli programokról.
- Feladatot vállal a programok megvalósítása során, vagy a programok megvalósításában aktívan részt vesz.

7.3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása (8 pont)

7.3.1. A pedagógus szabály-és normakövető magatartása - 2 pont

- Jogsabályok ismerete és követése, az SZMSZ és a Házirend szabályait,
- a munkaköri leírásban foglaltakat maradéktalanul betartja.
- A tanügyi dokumentumokkal, vizsgákkal összefüggő adminisztrációs feladatokat - a feladatköréhez kapcsolódóan - szakszerűen, pontosan, határidőre elvégzi.

Az értékelés szempontjai:

ha minden elem teljesül - 2 pont

ha valami nem teljesül - 1 pont

7.3.2. Haladási napló vezetése - 3 pont

- az e-napló vezetése beleértve a tanulók késését, hiányzását

Az értékelés szempontjai:

- 3 pont - ha heti rendszerességgel az órabeírás
- 2 pont - ha kéthetente
- 1 pont - ha minden hónapban 2Xszer csúszik
- 0 pont - ha minden hónapban 2-nél többször csúszik

7.3.3. A tanulók értékelésével összefüggő adminisztrációs tevékenység - 3 pont

- szóbeli – azonnal, írásbeli és egyéb a tanuló által készített produktumokat – 2 héten belül értékeli
- a tanulóknak megfelelő számú érdemjegyet (félévente az éves óraszám) előírt módon vezeti

Az értékelés szempontjai:

- 3 pont - ha a fenti szempontok teljesülnek
- 2 pont - ha a jegyek az előírtnál később vannak beírva
- 1 pont - ha a dolgozatok nincsenek kijavítva időben, és kéthavonta vannak beírva a jegyek
- 0 pont - ha a dolgozatok nincsenek kijavítva időben, és háromhavonta vannak beírva a jegyek

7.4. Kommunikáció, együttműködés (6 pont)

7.4.1. Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel - 3 pont

- Konstruktív, építő jelleggel **részt vesz** a nevelőtestületi értekezleteken, hozzászólásokkal
- Aktívan **közreműködik a szakmai munkaközössége** éves programjainak tervezésében, szervezésében, megvalósításában, értékelésében.
- Törekszik arra, hogy naprakész információval rendelkezzen, **az információk átadásában és fogadásában mindig szakszerű és objektív.**
- **együttműködik a pedagógustársaival, szakmai partnerekkel** (pl. iskolapszichológus, pedagógiai szakszolgálat munkatársai, szociális segítő, iskolaorvos, családsegítő stb.)

Az értékelés szempontjai:

- ha minden elem teljesül - 3 pont
- ha részben teljesül – 2-1 pont
- ha nem teljesül – 0 pont

7.4.2. Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/törvényes képviselőkkel - 3 pont

- A szülői értekezleteket, fogadóórákat hiánytalanul megtartja.
- A szülőket/törvényes képviselőket igény szerint szakszerűen, közérthetően és objektíven tájékoztatja, velük a folyamatos együttműködésre való törekvés jellemzi.
- hiánytalan, együttműködő, objektív - 3 pont

Az értékelés szempontjai:

ha hiánytalanul megtartja, együttműködő, objektív - 3 pont

ha részben teljesül – 2-1 pont

ha nem teljesül – 0 pont

7.5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás, esélyteremtés (8 pont)

A részterületek közül a gyermekvédelmi megsegítést igénylő tanulókkal való foglalkozás nem releváns az intézményünkben, ezért ennek a két pontját, amennyiben az adminisztrációs informatikai rendszer engedi átcsoportosítom a tehetséggondozó és felzárkóztató foglalkozáshoz.

7.5.1. Tehetséges tanulókkal való foglalkozás - 3 pont

- kiemelten tehetséges tanulók, illetve a kettős különlegességű (SNI, BTMN) azonosítása. Tanóráin differenciál.
- Iskolai tanulmányi, sport, kulturális művészeti és egyéb versenyeket, rendezvényeket szervez és bonyolít le, felkészíti a tanulókat az iskolai és iskolán kívüli versenyekre.
- Tanítványai eredményesen szerepelnek tanulmányi, művészeti és egyéb versenyeken.

7.5.2. Felzárkóztatásra szoruló tanulók fejlesztése - 2 pont

- differenciált munkaformákat, tanulászervezési eljárásokat alkalmaz.
- Egyéni fejlesztést végez, korrepetálást tart.
- Figyelemmel van az SNI illetve BTMN tanulók egyedi igényeire.

7.5.3. Gyermekvédelmi megsegítést igénylő tanulókkal való foglalkozás - 2 pont

- Lemorzsolódással veszélyeztetett, gyengén teljesítő tanulók arányának csökkentése érdekében, valamint a tanulói hiányzások, késések mennyiségének csökkentése érdekében és a veszélyeztetett tanulók arányának csökkentése érdekében tett pedagógiai aktivitások, intézkedések.

7.5.4. Továbbtanulás, pályaorientáció segítése - 2 pont

- Személyes beszélgetéssel, tanácsadással, pályaorientációs foglalkozások szervezésével segíti, hogy a tanulók érdeklődésüknek és képességeiknek megfelelő szakmát, hivatást, életpályát válasszanak.
- Részt vesz a pályaorientációs nap lebonyolításában, segít a szervezésben
- Iskolán kívüli pályaorientációs programokat, nyílt napokat ajánl, hogy megkönnyítse a pályaválasztást, intézményválasztást, továbbtanulást.

Az értékelés szempontjai - részterületenként:

ha minden elem teljesül- 3 vagy 2 pont

ha részben teljesül – 2 vagy 1 pont

ha egyáltalán nem teljesül – 0 pont

7.6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás (6 pont)

7.6.1. Motiváció, elkötelezettség - 2 pont

- Szakmai tudását folyamatos megújítja, módszertani kultúráját fejleszti, beépíti a mindennapi pedagógiai gyakorlatba.
- Fontos számára az erősségeinek és fejleszthető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása.
- Elkötelezett az intézmény küldetése, céljai és a pedagógiai program iránt, a megvalósításban kezdeményező szerepet vállal.

7.6.2. A szervezet képviselte - 2 pont

- Külső és belső fórumokon, programokon eredményesen képviseli és menedzseli az intézmény érdekeit, öregbíti az intézmény jó hírnevét.

7.6.3. Etikus magatartás - 2 pont

- A rá vonatkozó pedagógus etikai szabályok szerinti normákat követi, betartja.

Az értékelés szempontjai részterületenként:

ha minden elem teljesül - 2 pont

ha részben teljesül - 1 pont

ha nem teljesül - 0 pont

7.7. Egyedi intézményi értékelési szempont: hitbeli és lelki növekedés erősítése (8 pont)

- Az értékelt a tanévben a hitéleti alkalmak 80%-án jelenjen meg (min. 6 családi gimnáziumi vasárnap, min. 2 bűnbánati istentisztelet).
- Az értékelt rendszeresen vegyen részt a hétkezdő áhítatokon.
- Lehetőség szerint vegyen részt az intézményi munkatársi áhítatokon.

Az értékelés szempontjai:

80% -ban teljesülnek a fenti kritériumok – 8 pont

60% -ban teljesülnek a fenti kritériumok – 6 pont

40% -ban teljesülnek a fenti kritériumok – 4 pont

20% -ban teljesülnek a fenti kritériumok – 0 pont

7.8. Három, személyre szabott teljesítménycél (24 pont = 3*8)

A Rendelet 4. § (2) bekezdésének a) szakaszának 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 az értékelendő személy véleményét, javaslatait figyelembe véve, amelyeket a teljesítményértékelés során pontszámmal értékel.

8. A pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek értékelése

A pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek értékelési szempontjait és maximális pontszámait a Rendelet 2. sz. melléklete határozza meg az alábbiak szerint:

Szempont sorszáma és megnevezése nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak számára		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.	Három, személyre szabott teljesítménycél	24 pont
Összesen		100 pont

9. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése

Az igazgató esetében a teljesítményértékelés értékelő vezetői feladatait a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője gyakorolja. Az intézmény egyéb vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottjai (igazgatóhelyettes, tagintézmény-igazgató, tagintézmény-igazgató-helyettes) esetében az értékelő vezető az intézmény igazgatója. A vezetői megbízással rendelkező pedagógusok teljesítményértékelésének értékelési szempontjai eltérnek a pedagógusok értékelési szempontjaitól, azokat a Rendelet 3. sz. melléklete határozza meg az alábbiak szerint:

Szempont sorszáma és megnevezése vezetők számára		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.	Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont	5 pont
8.	Négy, személyre szabott teljesítménycél	40 pont
Összesen		100 pont

10. 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 teljesítménycélok, valamint a teljesítményértékelés pontszámának rögzítésére az eKRÉTA 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, tagintézmény-igazgató, munkaközösség-vezetők), valamint saját önértékelése vonatkozásában az értékelt személy. A teljesítményértékelés eredményét és a teljesítményszint megállapítását a teljesítményértékelési elektronikus rendszer rögzíti és archiválja.

11. 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) 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. most idézett, 2024. május 11-től érvényes rendelkezése szerint az értékeltek illetménye a teljesítményértékelést követően sem lehet alacsonyabb, mint a Korm. rendelet 88/A. §-ban meghatározott összeg, azaz Pedagógus I. fokozat esetében 538 eFt, Pedagógus II. fokozat esetében 555 eFt, Mesterpedagógus fokozatnál 630 eFt, míg Kutatótanár fokozat esetében pedig 750 eFt. Ezek az alsó határok a 2025-ös naptári évtől természetesen 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 azonban a teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal 2025. szeptember 1-jével állapíthat meg módosított illetményt, melynek mértékét a mindenkor hatályos jogszabályok határozzák meg.*

*

Jelen szabályzatot az intézmény igazgatója a nevelőtestülettel 2024. augusztus 31-én ismertette, az értekezletről iktatott jegyzőkönyv készült. A dokumentumot az érintettek számára elérhetővé tette az intézmény informatikai hálózata. *Ez a szabályzat, mint munkáltatói utasítás a kihirdetését követő napon, azaz 2024. szeptember 1-jén lép hatályba.*

Hajdúnánás, 2024. augusztus 31-én





.....
Dér Balázs Dobi Inci
igazgató