

# INTÉZMÉNYI ELJÁRÁSREND

## A PEDAGÓGUSOK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSE

### A 2024/2025-ÖS TANÉVRE

A dokumentum tartalmazza a Törökszentmiklósi  
Kodály Zoltán Alapfokú Művészeti Iskola  
pedagógusainak teljesítményértékelési szabályait.

Készítette:



Balázs Zsolt  
igazgató

## Tartalomjegyzék

I.	FEJEZET.....	3
A.	ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK .....	3
1.	Jogsabályi háttér .....	3
2.	A szabályzat hatálya .....	3
3.	A teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkörök .....	3
4.	A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása .....	4
5.	A közreműködők jogai: .....	4
6.	Titoktartási kötelezettség a közreműködők esetében: .....	4
II.	FEJEZET.....	5
B.	A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS FOLYAMATA .....	5
7.	Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2024/2025-ös tanévre 5	
8.	A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje .....	6
9.	A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2024/2025. tanévben..	8
10.	A 2024/2025-ös tanévben a TÉR intézményi lebonyolításával kapcsolatos legfontosabb határidőket, illetőleg időpontokat – ahol azt jogszabály elrendeli, azzal összhangban – az alábbiak szerint határozzuk meg:.....	11
11.	Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába.....	12
12.	Végső döntés elfogadása, véleménynyilvánítás.....	13
13.	A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése .....	14
14.	A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése .....	15
15.	Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után..	15
III.	FEJEZET.....	17
C.	ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK .....	17
IV.	FEJEZET.....	19
D.	Pedagógus értékelő lapok	

## I. FEJEZET

### A. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

#### 1. Jogszabályi háttér

A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (továbbiakban: *Púétv*).

A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet (továbbiakban: *Vhr*).

A pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV.4.) BM rendelet (továbbiakban: *TÉR-rendelet*).

#### 2. Az eljárásrend hatálya

*A pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV.4.) BM-rendelet 1.§-a szerint a rendelet hatálya a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény 3. § 21. pontja szerinti munkáltatóra és az értékelendő személyre terjed ki.*

**Az értékelendő személyt a TÉR-rendelet 2. §-a definiálja:**

*„1. értékelendő személy: a teljesítményértékelési időszak első napján legalább Pedagógus I. besorolással rendelkező, pedagógus-munkakörben foglalkoztatott, valamint a Púétv. 98. § (3) bekezdésében meghatározott pedagógus-szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező, nevelő-oktatómunkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott, ”.*

Tekintettel arra, hogy az óraadó nem pedagógus-munkakörben foglalkoztatott, mivel egy polgári jogviszonyban, megbízási szerződés alapján látja el a feladatait, továbbá a Púétv. 1. § (4) bekezdése – az óraadókra vonatkozó rendelkezések között – a teljesítményértékelésről szóló 98. § (3) bekezdését nem sorolja fel, ezért **az óraadókra nem vonatkozik a pedagógusok teljesítményértékelése.**

**Ha a nyugdíjas köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban áll, a teljesítményértékelés rá is vonatkozik.** Amennyiben óraadó, akkor nem.

#### 3. A teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkörök

Az állami szférában a tankerületi központ szervezeti egységeként működő köznevelési intézményben az intézmény igazgatója gyakorolja a teljesítmény értékelésével és az annak alapján történő, az illetményeltérítés százalékos mértékére történő javaslattétellel kapcsolatos munkáltatói jogot [Púétv. 17. § (5) bekezdés].

A havi illetmény megállapítását érintő munkáltatói jogkört pedig a tankerületi központ vezetője az intézmény igazgatójának egyetértésével gyakorolja, egyetértés hiányában a döntést a Klebelsberg Központ elnöke hozza meg [Púétv. 17. § (6) bekezdés].

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

#### 4. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása

A TÉR-rendelet 2. §-ának 3. pontja lehetőséget teremt arra, hogy a teljesítményértékelésbe *közreműködőként* bevonható legyen a főigazgató-helyettes, az igazgatóhelyettes, a tagintézmény-igazgató, az intézményegység-vezető, a tagintézményigazgató-helyettes, az intézményegységvezető-helyettes, valamint az értékelendő személy munkaközösségének vagy munkaközösségeinek vezetője/vezetői. Intézményünk sajátosságaira és szervezeti felépítésére tekintettel a teljesítményértékelésbe bevonható közreműködők köre:

- az igazgatóhelyettes
- az értékelt személy munkaközösség-vezetője

*Az értékelendő személy teljesítményértékelési eljárásába bevonandó személyek köréről legkésőbb az érintett teljesítményértékelésének megindításakor az intézmény igazgatója írásban 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.

#### 5. A közreműködők jogai:

- Javaslatot tehetnek a teljesítménycélok meghatározására;
- részt vehetnek az értékelő beszélgetésen;
- javaslatot tehetnek egy vagy több értékelési szempont, illetve a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára.

A döntést az értékelő vezetőnek kell meghoznia, ez jelenti az értékelési jogkör tényleges gyakorlását, valamint neki kell lebonyolítania az értékelő beszélgetéseket is.

#### 6. Titoktartási kötelezettség a közreműködők esetében

A személyes adatok védelmével kapcsolatos kötelezettségeket a *GDPR és az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény* (a továbbiakban: Infotv.) tartalmazza.

A személyes adatok felhasználása célhoz kötött. A teljesítményértékelés során keletkezett adatok csak a teljesítményértékelés és az ez alapján végrehajtandó illetménymegállapítás céljára használhatók fel, semmilyen más célra nem.

Csak az tekinthet bele az adatokba, akinek az adatok jogi értelemben vett kezelésére joga van (létrehozza, rögzíti az adatot, az adat alapján döntést hoz, az adat alapján hozott döntés személyesen vonatkozik rá). A garanciát a munkáltató által – a GDPR alapján – már korábban kialakított eljárásrendjének kell tartalmaznia, az egészítendő ki ezekkel a kérdésekkel is, ha szükséges.

Az igazgató nem hozhatja nyilvánosságra név szerint a pedagógusok, illetve a nevelő és oktatómunkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítmény szerinti rangsorát. Ez egy döntést megalapozó, közbenső dokumentum, ami nem tartozik a foglalkoztatottakra. Ha munkaügyi vita keletkezik, a bíróság felhívására lehet az adott perben becsatolni, mint bizonyítékot.

**A teljesítményértékelés nem publikus. A KRÉTA zárt rendszerén belül kapja meg a pedagógus a teljesítményértékelését.** Csak általános (aggregált) adatok tehetők közzé. például az iskola honlapján (személyes adatok és beazonosíthatóság nélkül).

## II. FEJEZET

### B. A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS FOLYAMATA

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

A TÉR-rendelet 4. § (1) 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 meghatároznia 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.**

**A 2024/2025-ös tanév egyedi intézményi értékelési szempontjaként intézményünkben az alábbiakat határoztuk meg:**

---

- **Aktívan vesz részt az intézmény által megtartott programok szervezésében, lebonyolításában, hangversenyekre készít fel növendéket és maga is szerepel.**
- ❖ Ennél a szempontnál az kerül értékelésre, hogy az adott pedagógus milyen mértékben vesz részt az intézményi rendezvények szervezésében, lebonyolításában, valamint folyamatosan készít – e fel növendéket ezekre a programokra zenei produkcióval.

#### **8. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje**

A TÉR-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, amelyeket a teljesítményértékelés során pontszámmal értékkel**

(3x8 pont, súlyozásra nincs lehetőség, egyforma súlyúak). A Rendelet 5. § (1) bekezdésében foglaltak alapján **a személyre szabott éves teljesítménycélokat legkésőbb 2024. szeptember 30-ig kell meghatározni.** 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 bevonása kötelezettséggé kerül elrendelésre.

A TÉR-rendelet 5. § (8) bekezdése lehetővé teszi, hogy a teljesítményértékelés keretében az igazgató kikérheti az értékelendő személyről a szülők, tanulók véleményét is. A teljesítményértékelés során – a személyre szabott, éves teljesítménycélok és az értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanában, illetve szakmai szabályaiban meghatározottak szerint – a szülői, tanulói véleményeket is figyelembe veszi. Tehát a véleményük kikérése nem kötelező, de ha erre sor került, akkor az értékelésnél azt is egy szempontként kell mérlegelni [TÉR-rendelet 5. § (8) bekezdés].

Az OH módszertani ajánlásai alapján szülői kérdőív – önkéntes alapon – tölthető ki: a pedagógusokról.

Tanulói kérdőív nem érhető el.

**A kérdőíveket a KRÉTA-rendszeren keresztül lehet elérni, minden év április 1-jétől.**

A szülők és tanulók véleményének beszerzésekor biztosítani kell a véleményezők anonimitását, az adatkezelést úgy kell végezni, hogy a véleményezők személye sem közvetlenül, sem közvetve ne legyen azonosítható.

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

- a teljesítménycélok megfogalmazása során egyértelmű és azonosítható, az adott teljesítményértékelési időszakban értelmezhető teljesítménycélokat kell kitűzni;
- csak olyan teljesítménycél tűzhető ki, amelynek megvalósulása számszerűsíthető/mérhető;
- 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 teljesítménycélok meghatározása során kiemelt figyelemmel kell lenni 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);
- 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 az érintettek számára legkésőbb 2024. augusztus 26-ig részletes tájékoztatást ad,*** amelynek legfontosabb tudnivalóit kifüggeszti a tanárban, illetőleg az eKRÉTA 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 2024. 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. **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.

A teljesítménycélok kitűzésére előírt dátumot követően jogviszonyt létesítő kolléga teljesítményértékelése minden esetben ott történik, ahol az érintett a kinevezése alapján a teljesítmény értékelésére előírt időpontban munkát végez. A TÉR-rendelet 5. § (2) bekezdése szerint, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony az (1) bekezdés a) és b) pontjában (vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén augusztus 31., más értékelendő személy esetén szeptember 30.) foglalt időpontot követően jön létre, a teljesítménycélokat a jogviszony kezdetének időpontjától számított 60 napon belül kell meghatározni, kivéve a hat hónapnál rövidebb, határozott időre létesült jogviszonyt. Ha a határozott idő meghosszabbítására vagy a jogviszony határozatlan idejűvé módosítására kerül sor, a teljesítménycélokat ezzel egyidejűleg, a teljesítményértékelési időszak hátralévő részére szólóan meg kell határozni, kivéve, ha a teljesítményértékelési időszakból (június 30-áig, óvodában augusztus 15-éig) kevesebb mint 90 nap van hátra.

Vendégtanár esetében, ha vendégtanár alatt azt a pedagógust értjük, akit a tankerületi igazgató a saját szervezeti egységeként működő – a kinevezési okmányban meghatározott munkavégzési helytől eltérően, de egy járáson belül – más nevelési-oktatási intézmény feladatellátási helyén történő munkavégzésre utasított, akkor őt a „fő munkavégzési helye” szerinti intézmény igazgatója értékeli. Az igazgató az értékelésbe közreműködőként kötelezően bevonja annak a feladatellátási helynek az igazgatóját is, ahová átmenetileg a tankerületi igazgató átirányította a pedagógust [TÉR-rendelet 3. § (4) bekezdés].

A személyes teljesítménycélok módosítására a meghatározásra vonatkozó eljárás szerint (tehát az értékelendő személy véleményének mérlegelésével), a munkaköri feladatok jelentős mértékű változását követő 30 napon belül, legkésőbb a naptári év februárjának utolsó munkanapjáig van lehetőség [TÉR-rendelet 5. § (1) bekezdés].

#### **9. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2024/2025. tanévben**

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** Az ebben a tanévben/nevelési évben lebonyolítandó teljesítményértékelési időszakban az alábbi foglalkoztatottak teljesítményértékelésére kerül sor:

- az intézmény igazgatója (a fenntartó megbízottjának közreműködésével);
- az intézmény 1 fő további vezetője (igazgatóhelyettes)
- az intézmény vezetői beosztással nem rendelkező 17 fő további pedagógusa (a gyakornoki fokozatban lévők és az óraadók kivételével);



Az intézményben a TÉR keretében ebben a tanévben értékelendő személyek száma 19 fő. Tekintettel arra, hogy az értékelt pedagógusok teljesítményét a számukra meghatározott egyéni éves teljesítményértékelési célok szerint az adott teljesítményértékelési időszakban mutatott tevékenységük alapján kell értékelni, *az első tényleges teljesítményértékelés márciusig semmiképpen nem kezdhető meg.* Ez azonban azt jelenti, hogy a **március, április és május hónapokban a konkrét teljesítményértékelések döntő többségével végezni kell.** A tavasszal induló konkrét teljesítményértékelési feladatok előkészítése érdekében az **októbertől márciusig tartó időszakban el kell végezni 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 az 1. sz. táblázatban meghatározott közreműködő vezetőt, valamint az érintett munkaközösség-vezetőt kell megbízni. 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 megjelölésre kerül az a vezető, aki a teljesítményértékeléssel kapcsolatos konkrét teendők elvégzésével van megbízva, valamint azok a személyek, akiket az adott személy teljesítményértékelési folyamatában közreműködőként kértek fel.

1. sz. táblázat

Az értékelt személy és az értékelő vezető		
Értékelt	Értékelő	Közreműködő
Balászné Tóth Hajnalka	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes	Turi Éva
Bartha Judit	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Benedek Gyula	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Csiki István	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Csikiné Lukszics Ágnes	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Eglesz Balázs	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes

Egleszné Jakab Enikő	Balázs Zsolt igazgató	Mrena Katalin
Gyurics György	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Hajduné Papp Erzsébet	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Kiss Nelli	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Mrena Katalin	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Oláh-Kovács Anna	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Péter Izabella	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Préda-Kovács Zsolt	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Regős Imre	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Sindel Liza	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Szücs Tamás	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Turi Éva	Balázs Zsolt igazgató	Egleszné Jakab Enikő igazgatóhelyettes
Balázs Zsolt	Fenntartó	Fenntartó képviselője

**10. A 2024/2025-ös tanévben a TÉR intézményi lebonyolításával kapcsolatos legfontosabb határidőket, illetőleg időpontok – ahol azt jogszabály elrendeli, azzal összhangban – az alábbiak szerint kerülnek meghatározásra**

- 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 1. – 2025. február 28.: adminisztrációs feladatok – a megvalósult célok folyamatos rögzítése, eKRÉTA-ba való felvezetése;
- 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 eKRÉTA rendszerében;
- 2024. szeptember 30-ig az igazgató áttekinti az egyes pedagógusok által rögzített egyéni éves teljesítménycélokot, szükség esetén azokat a pedagógus korrigálja, majd a vezető azokat az informatikai rendszerben jóváhagyja, azaz megtörténik a személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározása;
- 2025. március 1-től: a konkrét teljesítményértékelések megindítása;
- 2025. május 31.: a teljesítményértékelések befejezésének határideje;
- 2025. június 15.: 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 írásban *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 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.

## 11. 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 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 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 *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.*

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
<b>Összesen</b>		<b>100 pont</b>

*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, de 80%-a alatti;
- *fejlesztendő teljesítményszintű* az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a alatti.

A 80 %-ot elérő, kiemelkedő teljesítményszintű értékelt személyek között ugyanúgy a munkáltató joga differenciálni, még hozzá a teljesítményértékelés alapján történő illetménymegállapítás során.

Az illetménymegállapítás a munkáltató jogköre; arra nézve, hogy az azonos teljesítményszintű értékelt személyek illetményét egymáshoz képest hogyan állapítja meg, nincs jogszabályban lefektetett, kötelezően követendő szabály.

## **12. Végző döntés elfogadása, véleménynyilvánítás**

Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell [TÉR-rendelet 5. § (5) bekezdés]. Az értékelő vezető a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja. A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben. A véglegesített értékelést az értékelt személynek elektronikus dokumentumként, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kell kézbesíteni.

Jogorvoslatra az alábbiak szerint van mód:

- *a munkáltató;*
- *a munkavállaló;*
- *a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, valamint*
- *a szakszervezet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból vagy*

- a 2023. évi LII. törvényből származó igénye érvényesítése érdekében közigazgatási pert indíthat.

A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben módosítási igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette [Púétv. 127. § (1) és (3) bekezdés]. A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni a teljesítményértékelés valótlan ténymegállapításával kapcsolatos igény érvényesítése iránt. A keresetlevél benyújtásának a bér megállapítására nézve halasztó hatálya nincs [Púétv. 129. § (1) bekezdés e) pont és (6) bekezdés].

### 13. 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 foglalkoztatottja (igazgatóhelyettes,) 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

Vezetőként – pedagógusként is kell a rendszert működtetni, azonban a vezetőt csak vezetőként fogják értékelni (TÉR-rendelet 3. melléklet).

#### 14. 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.

15

***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 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, munkaközösség-vezető), valamint saját önértékelése vonatkozásában az értékelt személy. A teljesítményértékelés eredményét és a teljesítményszint megállapítását a teljesítményértékelési elektronikus rendszer rögzíti és archiválja.

#### 15. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után

Az illetménnyel kapcsolatos munkáltatói jogkört az intézmény igazgatója, tankerületi központ által fenntartott intézményben foglalkoztatott esetén a tankerületi központ igazgatója gyakorolja. Utóbbi esetben az intézmény igazgatójának javaslattevési joga van [Púétv. 17. § (1), (5)–(6) bekezdés].

Az intézmény igazgatója 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 750 eFt. Ezek az alsó határok a 2025-ös naptári évben természetesen módosulhatnak.*

16

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.*

**Amennyiben a teljesítményértékelés után új jogviszony létesül, akkor az előző jogviszonyban történt értékelés eredménye nem hat ki az új jogviszonyban történő bérezésre,** vagyis az új jogviszonyban történő illetménymegállapításkor nem vehető figyelembe. Azaz a következő intézmény igazgatója nem jogosult átvenni a TÉR-értékelés eredményét, és az alapján bért differenciálni. Az új jogviszonyban az új munkáltató a Púétv.-ben meghatározott sávhatárok között és szempontok figyelembevételével határozza meg az új illetményt.

A tanév végén nyugdíjba vonuló kollégát még értékelni kell, de már bérfeljesztést nem kell hozzá kapcsolni, mert az szeptember 5-től érvényes (akkortól már nincs állományban).



### III. FEJEZET

#### C. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Jelen eljárásrendet az intézmény igazgatója a nevelőtestülettel 2024. szeptember 5-én ismertette, az értekezletről iktatott jegyzőkönyv készült. A dokumentumot az érintettek számára elérhetővé tette az intézmény informatikai hálózatán.

17

*Ez az eljárásrend, mint munkáltatói utasítás a kihirdetését követő napon, azaz 2024. szeptember 5-én lép hatályba.*

Törökszentmiklós, 2024. szeptember 05.

---



<p>2. Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, eszközök, tanulásszerve zési eljárások tanórai alkalmazása</p>	<p>A nevelési célnek és a feladatoknak, a tanítási helyzetnek, képesség és készségfejleszté snek megfelelő élményalapú, interaktív munkaszervezé si és értékelési módszereket alkalmaz, fejleszti a mérlegelő gondolkodási készségeket, erősíti a tantárgyak, műveltségi területek közötti tantárgyközi kapcsolódásoka t.</p>	<p>8</p>	<p>8</p>	<p>48</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>		
--	---	----------	----------	-----------	----------	----------	----------	----------	--	--

<p>3. Az intézményen belüli programok szervezése</p>	<p>önálló alkotó folyamatokban való részvételre. Lehetőségeihez mérten részt vesz intézményi innovációban, pályázatokban, kutatásban, annak eredményeit kamatoztatja saját pedagógiai gyakorlatában. Innovációk, jogyakorlatok, bemutató foglalkozások, szervezője, résztvevője. A hagyományos pedagógiai eszközár megújításában, a megújulást segítő folyamatokban részt vesz.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
--	---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

	szervez és/vagy megvalósításában aktívan részt vesz tanítványaival azokat dokumentálja (forgatókönyv, beszámoló, elégedettségmérés/értékelés stb.). Az intézményi hagyományok ápolásában tevékenyen vesz részt	4	4	2	0	0			
4. Díjak, elismerések, kutatási eredmények, publikációk, mesterprogram, kutató tanári program megvalósítás a és ezek hasznosulása az iskola életében.	Rendelkezik a pedagógiai munkája eredményességét bizonyító, az intézmény által alapított és/ vagy helyi, települési, tankerületi vagy egyéb állami díjakkal, elismerésekkel, a pedagógiai eredményességét alátámasztó sikerekkel. Mesterpedagóg	4	4	2	0	0			





	<p>Óráira felkészül, témavázlatot és/vagy óratervet készít, és ezek ütemezése alapján halad a tanítással, óravezetése, napi szakmai tevékenysége tervszerűen felépített.</p>	4	4	3	2	0					
<p>2. Többletfeladatok, különböző megbízások vállalása</p>	<p>Eseti vagy állandó munkacsoport tagja, pályázatfigyelő, pályázatíró, mentorálja a végzős hallgatókat/gyakorlatokat, kormokot, mesterpedagógusként, kutatótanárként intézményfejlesztési feladatokat vállal, támogatja az intézmény, a pedagógusok munkáját. (Több megbízás esetén több pont.)</p>	4	4	3	2	0					



<p>3. Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, táborok, tanulmányi utak, múzeumszínházlátogatás stb.)</p>	<p>művészeti nevelést segítő programokat szervez, tájékoztatja a tanulókat a programokról. A közös projektek, hagyományok, ünnepek, iskolai rendezvények, iskolán kívüli programok (bemutatók, foglalkozások, műsorok, fesztiválok, versenyek, kiállítások, kirándulások, művészeti táborok) megvalósítása során önálló feladatot vállal, vagy a program megvalósításában aktívan részt vesz.</p>	4	4	3	3	0					
--	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--

A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra, az éves munkatervre és annak teljesítési beszámolóira, valamint az eKRÉTA adataira kell építeni.

**Pedagógus neve:**

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont (3 részterület)									
Adható pontszám	Teljesül		Inkább teljesül		Inkább nem teljesül		Nem teljesül		Elért pontszám
	adható pontszám	elért pontszám	adható pontszám	elért pontszám	adható pontszám	elért pontszám	adható pontszám	elért pontszám	
2	2		1		0		0		
1. A pedagógus szabály és normakövető magatartása	<p>A pedagógus foglalkoztatással kapcsolatos irányadó ágazati jogszabályokban rá vonatkozó rendelkezéseket ismeri és követi, az SZMSZ és Házi rend szabályait, a munkaköri leírásban foglaltakat maradéktalanul betartja.</p> <p>A tanügyi dokumentumokkal, vizsgákkal összefüggő adminisztrációs feladatokat – a feladatköréhez kapcsolódóan – szakszerűen,</p>								

	pontosan, határidőre elvégzi.																
2.Haladási napló vezetése	Az e-naplóban tantárgyához kapcsolódóan naprakészen vezet az előrehaladást, illetve a tanuló késését, hiányzását.	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>				<b>0</b>				<b>0</b>					
3.A tanuló értékelésével összefüggő adminisztrációs tevékenység	Szöbelsi, írásbeli és egyéb a tanuló által készített produktumokat folyamatosan, az intézményi belső szabályzókban meghatározott időtartamon belül értékeli, a tanulóknak megfelelő számú érdemjegyet, értékelést ad/ szöveges értékelését az előírt módon vezeti.	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>				<b>0</b>				<b>0</b>					

**A pontszám megállapítását alapvetően az e-naplóra, a vezetői tapasztalatokra, az intézményi dokumentációra kell építeni.**



2.Kapcsolattartás és kommunikáció	rendelkezzen. Az információk átadásában és fogadásában mindig szakszertű és objektív. Munkavégzése során folyamatosan kezdeményezően együttműködik a pedagógustársai val, szakmai partnerekkel (pl. telephelyek vezetői, partnerintézmények dolgozói, iskolapszichológus, tehetségfejlesztő szakember, stb.) Nyitottság, szakmai kihívások megoldásában való aktivitás jellemzi.	3	3	2	0	0					
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--

<p>a szülőkkel/tör vényes képviselőkké 1</p>	<p>koncerteket, egyéb szülők számára nyílt rendezvényeket (pl. kiállítás, előadás) hiánytalanul megtartja. A szülőket igény szerint szakszerűen, közérthetően és objektíven tájékoztatja, velük a folyamatos együttműködésr e való törekvés jellemzi.</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**A pontszám megállapítását alapvetően az intézményi dokumentációra (pl. értekezlet jegyzőkönyvek) kell építeni.**

**Pedagógus neve:**

**5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés – 8 pont (2 részterület)**

	Adható pontszám	Teljesül		Inkább teljesül		Inkább nem teljesül		Nem teljesül		Elért pontszám
		adható pontszám	elért pontszám	adható pontszám	elért pontszám	adható pontszám	elért pontszám	adható pontszám	elért pontszám	
1. Tehetőséges tanulókkal való foglalkozás	4	4		3		0		0		
<p>Felismeri a tehetségéretet, ismeri a tehetségazonosítási módszertanát és részt vesz a kiemelten tehetős tanuló azonosításában. A közismereti tantárgyakat oktató iskola pedagógusaival jól együttműködik. Tanóráin differenciál, a növendékek személyiségfejlődését folyamatában szemléli. Az órák, foglalkozások keretei között hatékonyan</p>										

	<p>segíti a tehetséges gyermekek pályaaorientációját is. Felkészíti a tanulókat az iskolai és iskolán kívüli versenyeken, rendezvényeken való részvételre. Tanítványai sikeresen szerepelnek városi, megyei, területi, országos, nemzetközi művészeti versenyeken, rendezvényeken</p>	4	4	3	0	0	0				
<p>2.Felzárkózta társra szoruló tanulók fejlesztése</p>	<p>A gyermekek, tanulók közötti egyéni különbségek figyelembevételével differenciált munkaformákat, tanulásszervezési eljárásokat alkalmaz. Egyéni fejlesztést</p>	4	4	3	0	0	0				



	végez, korrepetálást tart. Figyelemmel van az SNI illetve BTMN tanulók egyedi igényeire. Képes az egyéni, személyre szabott fejlesztési célok és értékelési normák helyes kialakítására, az egyéni fejlődés pontos, lelkiismeretes nyomon követésére.										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

A pontszám megállapítását alapvetően az óralátogatásokra és az intézményi dokumentációra kell építeni.



2.A szervezet képvisellete	Külső és belső fórumokon, programokon eredményesen képviseli és menedzseli az intézmény érdekeit, öregbíti az intézmény jó hírnevét.	2	2	1	0	0		
3.Etikus magatartás	A rá vonatkozó pedagógus etikai szabályok szerinti normákat követi, betartja.	2	2	1	0	0		

**A pontszám megállapítását alapvetően a pedagógus önértékelésére, a felettes vezető/ vezetők tapasztalataira kell építeni.**

**Pedagógus neve:**

7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont									
Adható pontszám	Teljesül		Inkább teljesül		Inkább nem teljesül		Nem teljesül		Elért pontszám
	adható pontszám	elért pontszám	adható pontszám	elért pontszám	adható pontszám	elért pontszám	adható pontszám	elért pontszám	
Az egyedi intézményi értékelési szempont az értékelő vezető a nevelőtestülettel egyetértésben meghatározza megadott tanévre.	8	8	6	2	0				

**Az értékeléshez rendelkezésre álló adatok, információk forrásai:**

- fejlesztési tevékenységeket tartalmazó naplók adatai (intézményi adminisztráció),
  - e-napló (eKRÉTA), intézményi adminisztráció,
  - vezetői, tanszakvezetői látogatások, foglalkozások, órák megtekintésének dokumentált tapasztalatai,
  - külső OH értékelések megállapításai (intézményi pedagógiai-szakmai ellenőrzés alapján),
  - egyéb egyedi visszajelzések,
  - fenntartók rendelkezésére álló adatok, visszajelzések, az intézmény munkaterve és egyéb, a szakmai munkát és a napi működést meghatározó dokumentumai.
- Fontos, hogy a külső és különösen a nem szakemberektől érkező megállapításokat (pl. szülői visszajelzések) megfelelő körültekintéssel kell figyelembe venni az értékelés során.

**Az összes elérhető pont pedagógusoknál 100 pont, amely a következőképpen áll össze:**

- 3 teljesítménycél megvalósulása 3x8 pont, összesen legfeljebb 24 pont;
- 7 értékelte terület esetében összesen legfeljebb 76 pont.

**Az értékelés célja, hogy az adott intézményen belül ösztönözzön a minőségi munkavégzésre.**

Nem cél, hogy más intézményekhez hasonlítsa az értékelő a teljesítményeket, hiszen az eredmények nem is feltétlenül összevethetőek. Ezért a pedagógusok esetében alkalmazandó értékelési kategóriák a következők:

- kiemelkedő teljesítmény (az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti),
- átlagos teljesítmény (50–80% között),
- fejlesztendő teljesítmény (50% alatti).

**Az értékelés a béreltérítést befolyásolhatja, illetve ez alapján kerülhet sor fejlesztési szükséglet megfogalmazására, az alábbiak szerint:**

- a kiemelkedő teljesítményt nyújtók esetén indokolt lehet a többlettuttatás biztosítása;
- az átlagos teljesítmény nem, vagy csak kivételes esetben alapoza meg többlettuttatást;
- a fejlesztendő értékelési tartományban lévők esetében az értékelő rögzíti a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelte személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt (pl. továbbképzésen való részvétel, hospitálás).