

Iktatószám: 45-1/2025

***Kádas György Egységes Gyógypedagógiai
Módszertani Intézmény, Óvoda, Általános Iskola,
Szakiskola, Készségfejlesztő Iskola és Kollégium***

OM azonosító: 038 402

**INTÉZMÉNYI ELJÁRÁSREND
A PEDAGÓGUSOK
TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSE
2025/2026. tanév**

Kisújszállás, 2025. augusztus 25.

Tatár János
Készítette: Tatár Jánosné
főigazgató



Tartalom

1.Jogszályi háttér	2
2.A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése	2
3.A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása	3
4.Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2025/2026-os tanévre.....	3
5.A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	4
6.A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2025/2026-os tanévben/nevelési évben	6
7. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába.....	11
8.A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése.....	13
9.A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése	13
10. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után	14

Az intézmény főigazgatójaként – az intézmény vezetőinek szakmai közreműködésével – saját munkáltatói hatáskörben eljárva, jelen szabályzatban határozom meg intézményünk, a Kádas György Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény, Óvoda, Általános Iskola, Szakiskola, Készségfejlesztő Iskola és Kollégium pedagógusainak, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményének (a továbbiakban: pedagógus teljesítményértékelés, rövidítésben TÉR) intézményi szabályait.

1. Jogsabályi háttér

- 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.**
- A pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV.4.) BM rendelet, a továbbiakban **Rendelet.**

2. 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, óraadó, valamint hat hónapról rövidebb, határozott időre foglalkoztatott 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 meghatározta 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 jogszabály alapján a 2024/2025-ös tanévben **bevezettük és elvégeztük** az érintett kollégák **teljesítményértékelését.**

A fenti jogszabályi rendelkezések alapján a **2025/2026-os tanév indításakor is el kell végezni a teljesítményértékelési rendszer 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,

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.

3. 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 főigazgatója, a főigazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának, a Karcagi Tankerületi Központ kijelölt képviselője. A teljesítményértékelés lezárása és az eredmények meghatározása tehát – a főigazgató teljesítményértékelésének kivételével – az intézmény főigazgatójának hatáskörébe tartozik.

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

- a főigazgató-helyettesek,
- a tagintézmény igazgatója,
- a szakiskolai-, a kollégiumi-, és az utazó gyógypedagógusi, utazó konduktori hálózat intézményegységek vezetője,
- az értékelt személy munkaközösség-vezetője, munkaközösségeinek vezetői.

Az értékelendő személy teljesítményértékelési eljárásába bevonandó személyek köréről legkésőbb az érintett teljesítményértékelésének megindításakor az intézmény főigazgatója hoz döntést, amelyet az értékelendő személy tudomására hoz, és egyben felkéri a közreműködő kollégát. A teljesítményértékelésben történő közreműködésre a főigazgató kéri fel a kiválasztott személyt. Amennyiben az értékelendő személy munkaközösség-vezetőjét/munkaközösség-vezetőit a főigazgató nem kérte fel közreműködőként, akkor az értékelendő személy kérésére a teljesítményértékelésben részt vesz az értékelendő személy munkaközösségének a vezetője/vezetői. Az értékelendő személy ezzel kapcsolatos főigazgatónak a teljesítményértékelésben közreműködő személyekről történő tájékoztatását követő nyolc napon belül írásban terjesztheti elő.

4. Az egyedi intézményi értékelési szempontok meghatározása a 2025/2026-os tanévre

A Rendelet 4. § bekezdése úgy rendelkezik, hogy a főigazgatónak 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. A főigazgató 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 a főigazgató 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 2025/2026. tanévre az alábbi egyedi intézményi szempontot határozom meg:

Az RRF-1.2.4-25. „Bízz bennünk, és segítünk!” projekt sikeres megvalósítása.

Cél: a pályázatban vállalt tevékenységek teljesítésének megvalósítása minden gyógypedagógus, minden munkatárs részéről.

Indikátorok:

- Az emelt szintű szolgáltatások biztosítása érdekében a gyógypedagógus kollégák továbbképzéseken való részvétele.
- Az emelt szintű szolgáltatások biztosítása érdekében legalább 41 fő gyógypedagógus közreműködése az utazó gyógypedagógusi hálózatban.
- A projekt keretében 9 alkalommal szakmai workshopok, műhelymunkák megvalósításában aktív közreműködés.

Sikerkritérium: a vállalások 100%-ának teljesítése.

5. 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 a főigazgató három személyre szabott éves teljesítménycélt határoz meg, amelyeket a teljesítményértékelés során pontszámmal értékel. A Rendelet 5. § (1) bekezdésében foglaltak alapján *a személyre szabott éves teljesítménycélok legkésőbb szeptember 30-ig meg kell határozni.* A személyre szabott teljesítménycélok megállapításakor ki kell kérni és figyelembe kell venni az értékelendő személy véleményét. 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 2025. augusztus 31-ig kerül sor. A teljesítménycélok meghatározásába a főigazgató a közreműködőket is bevonhatja, intézményünkben a közreműködők bevonását kötelezettséggként rendelem el.

A Rendelet 5. § (8) bekezdése lehetővé teszi, hogy a teljesítményértékelés keretében a főigazgató kikérheti az értékelendő személyről a szülők, tanulók véleményét is. Intézményünkben azt az eljárást követjük, hogy *a szülők véleményét*. A szülők véleményének beszerzésekor biztosítani kell a véleményezőkhöz anonimizációját, 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/nevelési évben értékelni lehessen,
- a teljesítménycélok meghatározása során kiemelt figyelemmel kell lenni a sajátos nevelési igényű tanulók egyéni képességeinek fejlesztésére rehabilitációs megsegítésére, 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 a főigazgató az érintettek számára legkésőbb 2025. augusztus 26-ig részletes tájékoztatást ad, amelynek legfontosabb tudnivalóit kifüggeszti a tanárban, illetőleg az eKRÉTA rendszerben megküldi az érintetteknek.*

2025. 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 22-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.

2025. szeptember 29-ig a főigazgató 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.

6. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2025/2026-os tanévben/nevelési évben

A pedagógusok és a pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek teljesítményértékelése minden tanévben kötelező. A TÉR *második teljesítményértékelési időszakának kezdete* 2025. szeptember 1., zárása 2026. június 14. napja. Az ebben a tanévben/nevelési évben lebonyolítandó teljesítményértékelési időszakban az alábbi foglalkoztatottak teljesítményértékelésére kerül sor:

- az intézmény **főigazgatója** (a fenntartó megbízottjának közreműködésével),
- az intézmény **6 fő további vezetője** (2 főigazgató-helyettes, 1 tagintézmény-igazgató, 3 intézményegység-vezető),
- az intézmény vezetői beosztással nem rendelkező **67 fő további pedagógusa** (a gyakornoki fokozatban lévők, az óraadók, és a hat hónapnál rövidebb, határozott idejű foglalkoztatottak kivételével),
- az intézmény **0 fő** pedagógus szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott: iskolatitkár, illetőleg gyógypedagógiai asszisztens.

Intézményünkben a TÉR keretében ebben a tanévben /nevelési évben értékelendő személyek száma tehát **74 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 márciusig nem kezdjük meg*. Ez azonban azt jelenti, hogy a március, április és május hónapokban a konkrét teljesítményértékelések döntő többségével végeznünk kell. A tavasszal induló konkrét teljesítményértékelési feladatok előkészítése érdekében az októbertől márciusig 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 március 1-jéig történő lezárásával az alábbi táblázatban meghatározott közreműködő vezető, valamint az érintett munkaközösség-vezető/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 vezető, akit megbízok a teljesítményértékeléssel kapcsolatos konkrét teendők elvégzésével, valamint azokat a személyeket, akiket az adott személy teljesítményértékelési folyamatában közreműködőként kérek fel.

Az értékelt személy és az értékelő vezető				Munkaközösség-vezető	
	Értékelt	Értékelő	Közreműködő vezető	Közreműködő	Közreműködő
1.	Tatár Jánosné	Sági István	Kissné Soós Ágnes	Pabar Beatrix	-
2.	Papp Anikó	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Murányiné Szabó Anna	
3.	Lajtos Ákos	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Murányiné Szabó Anna	
4.	Murányiné Szabó Anna	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Lajtos Ákos	
5.	Nagy Erzsébet	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Papp Anikó	
6.	Ökrösné Sajtos Anett Erika	Tatár Jánosné	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	Jánosi Edit	
7.	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	Tatár Jánosné	Ökrösné Sajtos Anett Erika	Jánosi Edit	
8.	Ardai-Kozák Zsanett	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Igriczi Edit	
9.	Alajtnerné König Henriett	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Törös Szilvia	
10.	Ariné Szarka Szilvia	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Törös Szilvia	
11.	Balláné Tóth Éva	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Törös Szilvia	
12.	Bárdi Beatrix	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Vincze-Kovács Krisztina	
13.	Barta Mária	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Törös Szilvia	
14.	Békési Fanni	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Vincze-Kovács Krisztina	
15.	Bíró Lászlóné	Tatár Jánosné	Nagy Erzsébet	Igriczi Edit	
16.	Czupp Ilona Eszter	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Törös Szilvia	
17.	Cs. Nagyné Szilágyi Anikó	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Igriczi Edit	
18.	Csillag Tiborné	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Vincze-Kovács Krisztina	
19.	Dr. Kuiné Nagy Borbála	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Igriczi Edit	
20.	Fehér Viktória	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Törös Szilvia	

21.	Fekécs László	Tatár Jánosné	Nagy Erzsébet	Vincze-Kovács Krisztina	
22.	Fekete Gábor	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Papp Anikó	
23.	Ferencz Annamária	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Igriczi Edit	
24.	Fülöp István Béláné	Tatár Jánosné	Nagy Erzsébet	Papp Anikó	
25.	Igriczi Edit	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Vincze-Kovács Krisztina	
26.	Jakab Sándor	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Vincze-Kovács Krisztina	
27.	Kiss Zsuzsanna Erzsébet	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Vincze-Kovács Krisztina	
28.	Kovács Istvánné	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Vincze Kovács Krisztina	
29.	Ledneczkiné Tóth Viktória	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Igriczi Edit	
30.	Lipták-Vasas Luca	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Törös Szilvia	
31.	Nagy Imréné	Tatár Jánosné	Nagy Erzsébet	Vincze-Kovács Krisztina	
32.	Ráczné Ari Erika	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Igriczi Edit	
33.	Szabó Zsuzsa	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Igriczi Edit	
34.	Széll Márta	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Igriczi Edit	
35.	Szőke Ágnes Andrea	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Törös Szilvia	
36.	Szőke Andrea	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Törös Szilvia	
37.	Tóthné Nagy Ágnes	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Vincze-Kovács Krisztina	
38.	Tőkésné Borók Anita	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Vincze-Kovács Krisztina	
39.	Törös Szilvia	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Igriczi Edit	
40.	Vargáné Bozóki Ilona	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Igriczi Edit	
41.	Vatai-Gazdik Ágnes	Tatár Jánosné	Nagy Erzsébet	Törös Szilvia	
42.	Vincze Erika	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Vincze-Kovács Krisztina	
43.	Vincze-Kovács Krisztina	Tatár Jánosné	Papp Anikó	Törös Szilvia	
44.	Zsódi Károlyné	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Igriczi Edit	

45.	Antal Lászlóné	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
46.	Baloghne Matus Adrienn	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Jánosi Edit	
47.	Csokai Csaba	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
48.	Dávid-Kiss Borbála Katalin	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
49.	Géricsz Erzsébet	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
50.	Jánosi Edit	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
51.	Kis Ernő	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
52.	Kiss Virág	Tatár Jánosné	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	Jánosi Edit	
53.	Kun László Attila	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Jánosi Edit	
54.	Magyar Melinda	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Jánosi Edit	
55.	Nagy Erzsébet	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
56.	Nagyné Balogh Orsolya	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Jánosi Edit	
57.	Ökrös Krisztina	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
58.	Papp Attila Pálné	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
59.	Pappné Sándor Ramóna	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Jánosi Edit	
60.	Posztós Károly Norbert	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	

61.	Szekeres József	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
62.	Szendrei Orsolya	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Sándorné Szakácsi Ildikó Zsuzsanna	
63.	Vincze Dóra	Tatár Jánosné	Ökrösne Sajtos Anett Erika	Jánosi Edit	
64.	Batki Brigitta	Tatár Jánosné	Murányiné Szabó Anna	Papp Anikó	
65.	Fábiánné Jámor Éva	Tatár Jánosné	Murányiné Szabó Anna	Lajtos Ákos	
66.	Fürjesné Barta Ágnes	Tatár Jánosné	Murányiné Szabó Anna	Papp Anikó	
67.	Markótné Molnár Borbála	Tatár Jánosné	Murányiné Szabó Anna	Lajtos Ákos	
68.	Gyurkóné Kiss Anikó	Tatár Jánosné	Murányiné Szabó Anna	Papp Anikó	
69.	Magyar Ildikó Zsuzsanna	Tatár Jánosné	Murányiné Szabó Anna	Gyurkóné Kiss Anikó	
70.	Mári János	Tatár Jánosné	Murányiné Szabó Anna	Gyurkóné Kiss Anikó	
71.	Oláh Katalin	Tatár Jánosné	Murányiné Szabó Anna	Gyurkóné Kiss Anikó	
72.	Balla-Sipos Renáta	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Péter Szilvia	
73.	Pelyhe Anita	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Péter Szilvia	
74.	Péter Szilvia	Tatár Jánosné	Lajtos Ákos	Papp Anikó	

A 2025/2026-os tanévben a TÉR intézményi lebonyolításával kapcsolatos legfontosabb határidőket, illetőleg időpontokat – ahol azt jogszabály elrendeli, azzal összhangban – az alábbiak szerint határozom meg:

- 2025. augusztus 25-ig: a teljesítményértékelés e tanévre szóló egyedi intézményi értékelési szempontjainak meghatározása,
- 2025. augusztus 26-ig: a nevelőtestület tájékoztatása a pedagógus teljesítményértékelési rendszer folytatásáról,
- 2025. augusztus 29-ig: a közreműködő személyek felkérése a teljesítményértékelésben történő közreműködésre,
- 2025. augusztus 31-ig: a vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak személyre szabott éves teljesítménycéljainak meghatározása,
- 2025. augusztus 31-ig: az intézményi teljesítményértékelési szabályzat kihirdetése, a teljesítményértékelés pedagógusokra, értékelőkre és közreműködőkre vonatkozó beosztásának közzététele,

- 2025. szeptember 1.: a teljesítményértékelési időszak kezdő napja,
- 2025. szeptember 15-ig: a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők) megküldik javaslataikat az értékelendő foglalkoztatott személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozóan,
- 2025. szeptember 22-ig: a pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljaikat rögzítik az eKRÉTA rendszerében,
- 2024. szeptember 29-ig a főigazgató 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,
- 2026. március 1-től: a konkrét teljesítményértékelések megindítása,
- 2026. május 31: a teljesítményértékelések befejezésének határideje,
- 2026. június 14: a teljesítményértékelési időszak záró napja,
- 2026. június 29-ig: a teljesítményértékelési időszakban végzett intézményi tevékenység értékelése nevelőtestületi értekezleten.

A főigazgató – 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.

7. 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 főigazgató,
- a főigazgató által a teljesítményértékelésben való közreműködésre felkért személyek (főigazgató-helyettesek, tagintézmény-igazgató, intézményegység-vezetők, munkaközösség-vezetők),
- az értékelő által felkért közreműködő (abban az esetben, ha a főigazgató nem kérte fel közreműködőként az érintett munkaközösség-vezetőt vagy munkaközösség-vezetőket),
- az értékelésben érintett személy.

A főigazgató 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. A főigazgató a teljesítményértékelés keretében *kikérheti* az értékelendő személy tekintetében a szülők, véleményét is, és a teljesítményértékelés során a szülői 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 főigazgató (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.

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 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

8. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése

A főigazgató esetében a teljesítményértékelés értékelő vezetői feladatait a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője gyakorolja. Az intézmény egyéb vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottjai (főigazgató-helyettesek, tagintézmény-igazgató, intézményegységek vezetői) esetében az értékelő vezető az intézmény főigazgatója. 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

9. 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 teljesítmény szintnek 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 teljesítmény céljait, és azokat a főigazgatónak 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 a főigazgatót illeti meg. A teljesítményértékelési elektronikus rendszerbe az értékelt személy vonatkozásában értékelést tölthetnek fel a közreműködőként a főigazgató által megbízott személyek (főigazgató-helyettesek, tagintézmény-igazgató, intézményegységek vezetői), valamint saját önértékelése vonatkozásában az értékelt személy. A teljesítményértékelés eredményét és a teljesítményszint megállapítását a teljesítményértékelési elektronikus rendszer rögzíti és archiválja.

10. 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. A főigazgató a teljesítményértékelést követően az elért teljesítményszintek szerint besorolja az értékelt személyeket, és dönt az esetleges illetmény-eltérítésről.

A 2024/2025. tanévben a 182/2025. (VI. 30.) Korm. rendelet alapján történt meg az illetményeltérítés.

A 2025/2026. tanév végén végrehajtott teljesítményértékelés során a felhasználható összegről fenntartónként a pedagógus teljesítményértékelés hatálya alá tartozó, teljes munkaidőben foglalkoztatottakra jogosultak illetményemeléséről az érvényes, erre vonatkozó kormányrendelet fog dönteni.

Jelen szabályzatot az intézmény főigazgatója a nevelőtestülettel 2025. augusztus 29-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 követően, azaz 2025. szeptember 1-jén lép hatályba.*