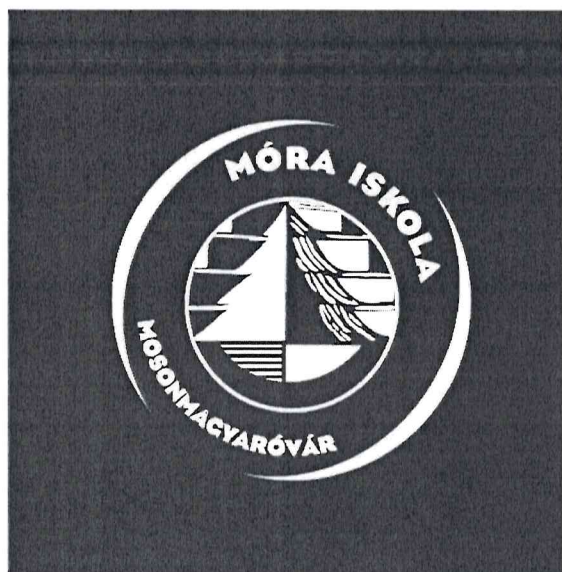




A PEDAGÓGUSOK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉNEK INTÉZMÉNYI SZABÁLYZATA A 2025/2026-OS TANÉVRE

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

A dokumentum tartalmazza
a Mosonmagyaróvári Móra Ferenc Általános Iskola pedagógusainak és a
pedagógiai szakképzettséggel rendelkező, nevelő és oktató munkát
közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személyek
teljesítményértékelési szabályait.

Készítette: Dr. Makk Zoltán 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 a 2025/2026-os tanévre ...	3
4. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje.....	3
5. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2025/2026-os tanévben/nevelési évben	4
6. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába	11
7. A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak teljesítményértékelése.....	13
8. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése	14
9. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után.....	15

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 kellett 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 a 2024/2025-ös tanév indításakor intézményünkben is el kellett végezni a teljesítményértékelési rendszer bevezetésével, tervezésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatokat, és meg kellett 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 határoztuk 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 (vagy főigazgatója), az igazgató (vagy főigazgató) 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 a főigazgató-helyettes, 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 igazgatóhelyettes(ek)
- az értékelt személy munkaközösség-vezetője vagy – amennyiben az informatikai rendszer erre lehetőséget biztosít – munkaközösség-vezetői.

Az értékelendő személy teljesítményértékelési eljárásába bevonandó személyek köréről legkésőbb az érintett teljesítményértékelésének megindításakor az intézmény igazgatója hoz döntést, amelyet az értékelendő személy tudomására hoz, és egyben felkéri a közreműködő kollégát. A teljesítményértékelésben történő közreműködésre az igazgató kéri fel a kiválasztott személyt. Amennyiben az értékelendő személy munkaközösség-vezetőjét/munkaközösség-vezetőit az igazgató nem kérte fel közreműködőként, akkor az értékelendő személy kérésére a teljesítményértékelésben részt vesz az értékelendő személy munkaközösségnek a vezetője/vezetői. Az értékelendő személy ezzel kapcsolatos kérését az igazgatónak a

teljesítményértékelésben közreműködő személyekről történő tájékoztatását követő nyolc napon belül írásban terjesztheti elő.

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

A Rendelet 4. § bekezdése úgy rendelkezik, hogy az igazgatónak minden intézményben és minden tanévben döntést kell hoznia az *egyedi intézményi értékelési szempontokról*, amelyeket a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig kell meghatározni az adott tanévre vagy nevelési évre szólóan. A közzétett egyedi intézményi értékelési szempontok a teljesítményértékelési időszakban nem módosíthatók. Az igazgató által jóváhagyott egyedi intézményi értékelési szempontok minden értékelendő személy esetében a teljesítményértékelés egyik lényeges szempontját alkotják.

Az egyedi intézményi értékelési szempont meghatározásának lehetősége azt biztosítja, hogy az igazgató saját intézményének a legjobban megfelelő, az adott időszakban vagy helyzetben a leglényegesebbnek tartott feladatokat 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.

Iskolánk a 2025/2026-os tanév *egyedi intézményi értékelési szempontja: Településünk német nemzetiségi múltja, jelene jövője.*

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, amelyeket a teljesítményértékelés során pontszámmal értékel. A Rendelet 5. § (1) bekezdésében foglaltak alapján *a személyre szabott éves teljesítménycélokat legkésőbb 2025. szeptember 30-ig meg kell határozni*. A személyre szabott teljesítménycélok megállapításakor ki kell kérni és figyelembe kell venni az értékelendő személy véleményét. A személyes teljesítménycélokat rögzíteni kell a teljesítményértékelés elektronikus rendszerében azzal, hogy a személyes teljesítménycélok módosítására a meghatározásra vonatkozó eljárás szerint, a munkaköri feladatok jelentős mértékű változását követő 30 napon belül, legkésőbb a naptári év februárjának utolsó munkanapjáig van lehetőség.

A vezetői megbízással rendelkező foglalkoztatottak esetén a személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározására 2025. augusztus 31-ig kerül sor. A teljesítménycélok meghatározásába az igazgató a közreműködőket is bevonhatja, intézményünkben a közreműködők bevonását kötelezettséggént rendelem el.

A Rendelet 5. § (8) bekezdése lehetővé teszi, hogy a teljesítményértékelés keretében az igazgató kikérheti az értékelendő személyről kikérheti a szülők véleményét is. A szülők véleményének

beszerzésekor biztosítani kell a véleményezők anonimatását, 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 gyakorlatot követjük:

- a teljesítménycélok megfogalmazása során egyértelmű és azonosítható, az adott teljesítményértékelési időszakban értelmezhető teljesítménycélokat kell kitűzni,
- csak olyan teljesítménycél tűzhető ki, amelynek megvalósulása értékelhető,
- a teljesítménycélok meghatározása rövid, tömör legyen, azok terjedelme egyenként ne haladja meg a négy sort (300 karakter), ennek alapján az érintett készíthet magának egy részletesebb tervet, amely majd segíti a konkrét értékelést,
- a teljesítménycéloknak olyanoknak kell lenniük, hogy azok megvalósulását a szóban forgó tanévben/nevelési évben értékelni lehessen,
- a teljesítménycélok meghatározása során kiemelt figyelemmel kell lennünk a kompetenciafejlesztési feladatokra, az osztályfőnöki és a munkaközösség-vezetői feladatokra, a munkatervben prioritásként meghatározott fontos feladatokra (pl. kiváló teljesítménycél lehet egy elsős vagy egy nyolcadikos osztály osztályfőnöki feladatainak eredményes ellátása),
- 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,
- *A személyes éves teljesítménycélokkal kapcsolatos feladatokról az igazgató 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 19-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 ön maga 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. 2025. 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 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 első teljesítményértékelési időszakának kezdete 2025. szeptember

1., zárása 2025. június 30. 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 két további vezetője (igazgatóhelyettesek),
- az intézmény vezetői beosztással nem rendelkező 66 további pedagógusa (a gyakornoki fokozatban lévők és az óraadók kivételével),

Intézményünkben a TÉR keretében ebben a tanévben /nevelési évben értékelendő személyek száma tehát $1+3+65=69$ 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 semmiképpen 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 vezetőt, 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
Dr. Makk Zoltán igazgató	Kocsisné Balassa Gyöngyi fenntartó	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Németh E. Zsolt ig.h	
Földesné Hadarits Eszter ig.h	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	
Németh E. Zsolt ig.h	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	

Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Németh E. Zsolt ig.h	
Ádám Judit	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Simon Lajosné	
Bálint Virág	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Imréné Veverán Veronika	
Bánfi Tamásné	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Bella Józsefné	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Berebora Attiláné	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Besszerné Lakner Ingrid	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Simon Lajosné	Túróczy Ágnes
Böröcz Andrea	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Cimerman Antalné	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Imréné Veverán Veronika	
Czöndör Gyöngyi	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna	Királyné Szável Krisztina	
Csöllei Márta	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Reschné Kozinczki Márta	Túróczy Ágnes
Egyed Nikoletta	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Erdősne Rajna Regina	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Imréné Veverán Veronika	Sallainé Félix Alexandra

Estrada Vazquez Bernadett	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyiné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina	Túróczy Ágnes
Fekete Etelka	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyiné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina	
Földes Erzsébet	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyiné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina	
Galgócziné Bálint Márta	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyiné Leinwetter Magdolna ig.h	Imréné Veverán Veronika	
Gerhát Eszter	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Imréné Veverán Veronika	
Grötshl-Györgyjakab Eszter	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Haászné Rigó Anett	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Hellebrandt Éva	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyiné Leinwetter Magdolna ig.h	Sallainé Félix Alexandra	Túróczy Ágnes
Hofbauerné Gombosi Katalin	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyiné Leinwetter Magdolna ig.h	Kirélyné Szável Krisztina	
Horváth Gáborné	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Dr. Horváthné Karácsony Petra	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Imréné Veverán Veronika	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Jenei Nikola	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyiné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina	Túróczy Ágnes
Jeney Éva	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	

Joóné Pintér Nikoletta	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Imréné Veverán Veronika	
Kálmán Erika	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina	
Keszei Barbara	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina	
Királyné Szável Krisztina	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Túróczy Ágnes
Klemensics Szilvia Erzsébet	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Imréné Veverán Veronika	
Kocsisné Balassa Gyöngyi	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina	Túróczy Ágnes
Kósa Andrea	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h.	Imréné Veverán Veronika	
Kovacsics- Takács Orsolya	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. zsolt	Imréné Veverán Veronika	
Kriskó Dávid	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Reschné Kozinczki Márta	Túróczy Ágnes
Kugler-Egyed Nóra	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Imréné Veverán Veronika	
Léber László	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	
Magyar Istvánné	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Imréné Veverán Veronika	
Máténé Blahovits Eszter	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Simon Lajosné	Túróczy Ágnes
Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Imréné Veverán Veronika	

Millei-Forgó Diána	Dr. Makk Zoltán	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Sallainé Félix Alexandra	
Molnárné Rézmann Mária	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Simon Lajosné	
Nagy Anita	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Reschné Kozinczki Márta	
Dr. Nagy Istvánné	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina	
Nagy-Gyurics Judit	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Nusser Zsófia Olga	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Rescné Kozinczki Márta	Túróczy Ágnes
Nyéki András	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Simon Lajosné	
Püspöki Adrienn	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Radics Viktória	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna	
Reschné Kozinczki Márta	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Simon Lajosné	Túróczy Ágnes
Sallainé Félix Alexandra	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Reschné Kozinczki Márta	Túróczy Ágnes
Sándor Gabriella	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina	
Séfer Szabina	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Sallainé Félix Alexandra	
Sej Ildikó	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna	Királyné Szável Krisztina	
Simon Lajosné	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Reschné Kozinczki Márta	Túróczy Ágnes

Smitoláné Végh Krisztina	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna
Szabóné Kiss Judit	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Imréné Veverán Veronika
Szabóné Makai Tímea	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Medgyesiné Balázs Zsuzsanna
Szodfridt Gyula	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h	Imréné Veverán Veronika
Tarcza Vivien	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina
Tóth-Tokiné Persay Brigitta	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina
Túróczy Ágnes	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Királyné Szável Krisztina
Varga Nóra	Dr. Makk Zoltán igazgató	Földesné Hadarits Eszter ig.h	Sallainé Félix Alexandra
Virág Judit	Dr. Makk Zoltán igazgató	Németh E. Zsolt ig.h.	Imréné Veverán Veronika
Farkasné Simon Éva	Dr. Makk Zoltán igazgató	Léber László	Horváth Csabáné
Horváth Csabáné	Dr. Makk Zoltán igazgató	Sághyné Leinwetter Magdolna ig.h	Léber László
Nagyné Ásványi Marianna	Dr. Makk Zoltán igazgató	Léber László	Horváth Csabáné
Neubergné Farkas Andrea	Dr. Makk Zoltán igazgató	Léber László	Horváth Csabáné
Stencinger Noémi	Dr. Makk Zoltán igazgató	Léber László	Horváth Csabáné

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 tapasztalatairól és folytatásáról,
- 2025. augusztus 30-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 19-ig: a közreműködő személyek (intézményi vezetők, munkaközösség-vezetők) megküldik javaslataikat az értékelendő foglalkoztatott személyre szabott éves teljesítménycéljaira vonatkozóan,
- 2025. szeptember 25-ig: a pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljaikat rögzítik az eKRÉTA rendszerében,
- 2025. 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,
- 2026. március 1-től: a konkrét teljesítményértékelések megindítása,
- 2026. május 31: a teljesítményértékelések befejezésének határideje,
- 2026. június 13: a teljesítményértékelési időszak záró napja,
- 2026. június 30-ig: a teljesítményértékelési időszakban végzett intézményi tevékenység értékelése nevelőtestületi értekezleten.

Az igazgató – a minél több szempontot beemelő teljesítményértékelési rendszer biztosítása érdekében – az intézmény minden pedagógusa esetében *felkéri közreműködésre azon munkaközösség vagy munkaközösségek vezetőit, amelyeknek az értékelt pedagógus tagja.* Kivételt képez ez alól az az eset, amikor az értékelt pedagógus kifejezetten azt kéri az igazgatótól, hogy ne 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, tagintézmény-igazgató, munkaközösség-vezető),

- az értékelő által felkért közreműködő (abban az esetben, ha az igazgató nem kérte fel közreműködőként az érintett munkaközösségvezetőt vagy munkaközösség-vezetőket),
- az értékelésben érintett személy.

Az igazgató által felkért közreműködő (vezetői megbízással rendelkező pedagógus, munkaközösség-vezető) javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezetőnek, aki a javaslatot köteles mérlegelni. Az igazgató a teljesítményértékelés keretében kikérheti az értékelendő személy tekintetében a szülők, tanulók véleményét is, és a teljesítményértékelés során a szülői, tanulói véleményeket is figyelembe veszi.

A Rendelet 5. § (5) bekezdésének rendelkezése szerint *az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet*, amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni, helyi rendelkezésünk szerint az érintett önértékelésében foglaltakat minden alkalommal mérlegelni kell, ha az értékelési javaslat és az önértékelés pontszáma egy pontnál nagyobb mértékben tér el egymástól. Az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban. Észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell. Az értékelési jogkörét gyakorló igazgató (a Rendelet 5. § (4) bekezdésének rendelkezése szerint):

- az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján az értékelő megbeszélés előkészítéseként *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

7. 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

8. 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.

9. 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 a 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 értékelt illetménye a teljesítményértékelést követően sem lehet alacsonyabb, mint a Korm. rendelet 88/A. §-ban meghatározott összeg.

A Kormányrendeletben meghatározott illetménysáv adott fokozatra érvényes minimális illetményénél alacsonyabban tehát nem lehet megállapítani az értékelt személy illetményét.

A teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal 2025. szeptember 1-jével állapított meg módosított illetményt.

*

Jelen szabályzatot az intézmény igazgatója 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 2025. szeptember 1-jén lép hatályba.

Mosonmagyaróvár, 2025. augusztus 29.



igazgató

Jegyzőkönyv

mely készült a Mosonmagyaróvári Móra Ferenc Általános Iskola Tanévnyitó értekezletén 2025. augusztus 29-én.

Az értekezlet témája: az iskola Teljesítményértéelési Szabályzatának felülvizsgálata és módosítása.

Az intézmény igazgatója ismerteti a nevelőtestülettel az új szabályzatot. A dokumentum az intézmény informatikai hálózatán érhető el az érintettek számára.

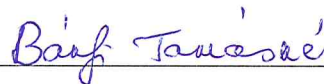
Az új szabályzat, mint munkáltatói utasítás a kihirdetését követő napon, azaz 2025. szeptember 1-jén lép hatályba.

Az új szabályzatot a tantestület 72 igen szavazattal egyhangúlag elfogadta.

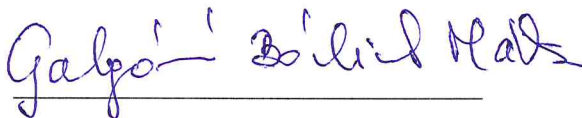
Mosonmagyaróvár, 2025. augusztus 29.



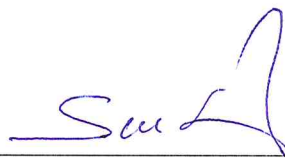
Dr. Makk Zoltán
igazgató



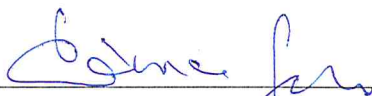
Bánfi Tamásné
jegyzőkönyv-hitelesítő



Galgócziné Bálint Márta
jegyzőkönyv-hitelesítő



Simon Lajosné
a nevelőtestület képviselője



Kácsor Ferencné
jegyzőkönyvvezető