

ELŐTERJESZTÉS

a képviselő-testület 2024. augusztus 26. napján tartandó ülésére

Napirend: **Javaslat Szabóné Csammer Natália igazgató egyéni teljesítménycéljainak meghatározására**

Előterjesztő: Tábori Anita Katalin polgármester

Véleményező: Humánpolitikai Bizottság

Készítette: Gregorné Kovács Hajnalka jegyző

Tisztelt Képviselő-testület!

A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) 98. § (3) és 160. § (7) bekezdéseinek rendelkezése alapján 2024. szeptember 1-jén elindul a pedagógusok teljesítményértékelési rendszere (a továbbiakban általában: TÉR), amely számos feladatot jelent az óvodák igazgatói, fenntartói és az óvodapedagógusok számára.

A teljesítményértékelési rendszerrel kapcsolatos részletes rendelkezéseket a 18/2024. (IV.4.) BM rendelet (a továbbiakban: TÉR rendelet), valamint a 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet és a 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet tartalmazza.

A Púétv. 98. § (3) előírásának megfelelően a munkáltató minden évben köteles értékelni a pedagógus és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező noks-munkakörben foglalkoztatott személy teljesítményét, gyakornok esetén azonban a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni.

A teljesítményértékelést írásba kell foglalni.

A Púétv. 160. § (7) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a teljesítményértékelés színvonalát, a munkateljesítményt első alkalommal óvodában foglalkoztatott esetén a 2024. szeptember 1-je és 2025. június 30-a közötti időszakra vonatkozóan értékeli.

A teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal 2025. szeptember 1-jével állapíthat meg a 98. § (3) bekezdésében meghatározottak szerint módosított illetményt.

TÉR rend. 4. § (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy az óvodában minden nevelési év kezdetén egy *egyedi intézményi értékelési szempontot kell kijelölni*. Az egyedi intézményi értékelési szempontot a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig az igazgató határozza meg a nevelőtestület egyetértésével, az az adott nevelési évre szólóan, az a nevelési év során nem módosítható. Az egyedi szempontot ezért a megfelelő súlyú feladatok közül érdemes kiválasztani, és az időszak végén célszerű külön értékelni annak megvalósulását vagy részbeni megvalósulását és ennek függvényében kell kitűzni a jövő évi szempontot.

A TÉR másik kulcselemét *a pedagógusok személyre szabott éves teljesítményértékelési céljai testesítik meg*. A személyre szabott éves teljesítményértékelési célokat 2024. szeptember 30-ig kell meghatározni, ezeket az igazgató hagyja jóvá. A pedagógusok számára minden évben három teljesítménycél kell kitűzni, amelyek megvalósítását 8-8 ponttal lehet értékelni. A TÉR rendelet 5. § (1) bekezdésének rendelkezése szerint *saját*

teljesítményértékelési céljaira a pedagógus tesz javaslatot, ezeket rögzíti az oviKRÉTA informatikai rendszerben, a teljesítményértékelési célokat pedig az óvoda igazgatója hagyja jóvá. A pedagógus rögzítését követően az igazgatónak át kell tekintenie a személyre szabott éves teljesítménycélokat, szükség esetén kezdeményeznie kell azok módosítását, esetleg más teljesítménycélok beemelését, majd a teljesítménycélokat 2024. szeptember 30-ig jóvá kell hagynia az informatikai rendszerben.

A TÉR rendelet 4. § (4) és 9. § (2) rendelkezése szerint az Oktatási Hivatal 2024. június 10-ig közzéteszi a személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanát és szakmai szabályait. Az útmutató a különféle intézménytípusokra vonatkozóan elkészült, a dokumentumok 2024. április 12-től a Hivatal honlapján az alábbi linken elérhetők:

https://www.oktatas.hu/kozneveles/pedagogus_teljesitmenyertekeles/ped_ter_dokumentumok

Az Oktatási Hivatal példái óvodapedagógusok személyre szabott éves teljesítménycélokra:

- A gyermekek fejlődési eredményeinek javítása érdekében az érintett gyermekekre vonatkozóan dolgozzon ki fejlesztési tervet a gyermekek fejlődését nyomon követő dokumentáció eredményei alapján.
- Azonosítsa az egyéni fejlesztést igénylő gyermekeket gyermekcsoportjában a gyermekek fejlődését nyomon követő dokumentáció eredményei alapján és dolgozzon ki, illetve hajtson végre egyéni fejlesztési terveket a nevelési során;
- Vegyen részt aktívan az intézményén belüli tudásmegosztásban, szervezzen az év során legalább X db munkaközösségi szakmai megbeszélést rögzített tematikával – ha munkaközösség-vezető, ha munkaközösségi tag, vegyen részt ezeken a megbeszéléseken.
- A pedagógiai jógyakorlatának megosztása érdekében vegyen részt óvodai csoport hospitáláson, illetve szervezzen saját csoportjában hospitálási lehetőséget a kollégák számára.
- Szervezzen a nevelési év során legalább X db intézményén kívüli programot a gyermekcsoportjának, amelyek között egyaránt legyen értelmi, szociális, testi fejlődést szolgáló program. A programokon a gyermekcsoportjába járó a gyermekek legalább XX%-a vegyen részt.

Az igazgatóra vonatkozó szabályok:

A Somoskőújfalui Gesztenyekert igazgatójának munkáltatója a Képviselő-testület. A munkáltató nevében a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az értékelő vezető (polgármester) gyakorolja. (a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény 19.§. b) pontja, valamint, a 67.§. (1) g) pontja alapján.)

A TÉR dokumentálásában az oviKRÉTA rendszer nyújt segítséget. Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztetve elsősorban június 30-ig, de legfeljebb

a) vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén **augusztus 31-ig**,

b) más értékelendő személy esetén szeptember 30-ig közösen, az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokat, és ezeket rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben (az oviKRÉTA informatikai felületén).

Az igazgató esetében a teljesítménycéloknak illeszkednie kell:

- az intézményi tanfelügyeleti eljárás alapján készült intézményi intézkedési tervben foglaltakhoz;
- a fenntartóval közösen meghatározott, intézményi szintű stratégiai célokhoz;
- a fenntartó által elfogadott vezetői pályázatban foglaltakhoz – ha van ilyen –, illetve a fenntartó írásban rögzített elvárásaihoz;
- az igazgató éves beszámolója alapján meghatározható problémás területek fejlesztéséhez.

A vezető értékelése különböző szempontok alapján történik, melyből 6 egységes, azonban a hetediknek egyedinek kell lennie. Ezt a szempontot Egyéni értékelési szempontnak nevezik, melyet a fenntartónak kell meghatároznia úgy, hogy az adott intézmény sajátos helyzetét tükrözze. (A TÉR rendelet 3. mellékletének 7. sorszámú szempontja)

Az egységes szempontok:

- 1.) intézményi feladatellátás eredményessége, 10 pont
- 2.) erőforrásokkal való gazdálkodás, 10 pont
- 3.) stratégiai szemlélet, 10 pont
- 4.) vezetői kommunikáció és irányítás, 10 pont
- 5.) külső kapcsolatok 10 pont
- 6.) motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás 5 pont
- 7.) a fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont 5 pont: például: havonta x alkalommal a pedagógusok nevelőmunkájának személyes látogatása, majd részvétel az azt követő megbeszélésen, vagy például: gondoskodik arról, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek x %-al több speciális támogatást kapjanak.

A vezető személyre szabott teljesítménycéljait az igazgató esetében a fenntartóval közösen kell meghatározni, illetve annak jóváhagyása fenntartói feladat.

Az óvodavezető tekintetében ez a személyes egyeztetés megtörtént, mely alapján az alábbi teljesítménycélok kerültek meghatározásra, melyből négy célt kell jóváhagyni:

1. Az oviKRÉTA rendszerben az adminisztrátori feladatok felhasználószintű megismerése, a feladatok ellátása.
2. Jó munkakapcsolat kialakítása a dolgozók között, egyenletes terhelés biztosítása a feladatok megfelelő megszervezésével.
3. Az új kiscsoportosok és szülei megismertetése a Zöld Óvodai szemlélettel, fenntarthatósággal, ezáltal egy környezettudatos és egészségvédő nemzedék kinevelése.
4. Testvéróvodai kapcsolat kialakítása más település óvodájával. Közös programok szervezése, lebonyolítása és óvodai élet tartalmasabbá tétele érdekében.
5. A hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek felzárkóztatása, ezáltal a lemaradásuk csökkentése, tovább fejlődésük lehetőségének biztosítása.
6. A pedagógusok ösztönzése a fejlődésre, ismereteik bővítése a minőségi munka érdekében, kiemelten a Zöld Óvodai szemlélet és a hagyományörző tevékenységek területein.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy az előterjesztés alapján az előterjesztéshez csatolt határozati javaslatot fogadja el, melyben a fentiek közül arra négy teljesítménycélra tettem javaslatot, amely a teljesítményértékelés során objektíven mérhető.

Somoskőújfalu, 2024. augusztus 14.


Tábori Anita Katalin
polgármester



HATÁROZATI JAVASLAT

Somoskőújfalu Község Önkormányzata Képviselő-testületének
...../2024. (.....) önkormányzati határozata
a Somoskőújfalui Gesztenyekert Óvoda igazgatója 2024/2025. nevelési évre meghatározott
teljesítménycéljairól

- I. Somoskőújfalu Község Önkormányzatának Képviselő-testülete (a továbbiakban: képviselő-testület) az alábbiak szerint jóváhagyja a Somoskőújfalui Gesztenyekert Óvoda vezetője részére a személyes teljesítménycélokat:
1. Az oviKRÉTA rendszerben az adminisztrátori feladatok felhasználószintű megismerése, a feladatok ellátása.
 2. Jó munkakapcsolat kialakítása a dolgozók között, egyenletes terhelés biztosítása a feladatok megfelelő megszervezésével.
 3. Testvéróvodai kapcsolat kialakítása más település óvodájával. Közös programok szervezése, lebonyolítása és óvodai élet tartalmasabbá tétele érdekében.
 4. A pedagógusok ösztönzése a fejlődésre, ismereteik bővítése a minőségi munka érdekében, kiemelten a Zöld Óvodai szemlélet és a hagyományőrző tevékenységek területein.
- II. A Képviselő-testület felkéri a jegyzőt, hogy a jóváhagyott teljesítménycélokat az oviKRÉTA rendszerben rögzítse.
- III. A Képviselő-testület felkéri a Polgármestert, hogy a teljesítményértékelésről gondoskodjon.

Határidő: I. 2024. augusztus 31. II. 2025. július 15.

Felelős: I. jegyző II. polgármester