

GYAKRAN ISMÉTELT KÉRDÉSEK

A nyugdíjas pedagógus kollégákra és az óraadó kollégákra vonatkozik-e a teljesítményértékelés?

A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (továbbiakban: Púétv.) 98. § (3) bekezdése szerint „a munkáltató minden évben köteles a köznevelésért felelős miniszter rendeletében meghatározott szabályok szerint értékelni a pedagógus és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő (NOKS) munkakörben foglalkoztatott teljesítményét. Gyakornok esetén a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni.” A Púétv. 1. § (2)-(4) bekezdése szerint az óraadó, az egyházi szolgálati jogviszonyban állóra, valamint a munkaviszonyban foglalkoztatottra (köznevelési dolgozóra) nem lehet alkalmazni ezt a 98. § (3) bekezdést.

Az óraadókra nem vonatkozik a TÉR, mivel ők megbízási szerződés alapján látják el a feladatukat. Ha a nyugdíjas köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban áll – vonatkozik rá is a teljesítményértékelés.

A 2024-2025. tanévben utolsó évüket töltő nyugdíjas kollégák értékelése hogyan fog zajlani?

Azok a pedagógusok, akik 2025. szeptembertől nem dolgoznak az adott intézményben (akár kilépnek, akár nyugdíjba mennek), értelemszerűen már nem lehetnek jogosultak az illetmény-eltérítésre. Ha az igazgató a 2024/2025-ös tanév elején értesül a dolgozó 2025 nyarán bekövetkező nyugdíjba vonulásáról, érdemes előre tájékoztatni arról, hogy értékelve lesz, de eltérítésben csak akkor részesülhet, amennyiben tovább foglalkoztatására kerül sor.

A tanév végén nyugdíjba vonuló kollégát szükséges értékelni?

Ha a tanév végén nyugdíjba megy, még értékelni kell, de már bérfejlesztést nem kell hozzá kapcsolni, mert az 09.01-től érvényes (addigra meg már nincs állományban).

Bölcsődében, minibölcsődében legalább Pedagógus I. besorolással rendelkező kisgyermeknevelőkre vonatkozik-e a TÉR?

Nem. Ennek oka, hogy ők nem tartoznak a TÉR-ről szóló Púétv. 98. § (3) bek. hatálya alá, csak az előmeneteli és illetményrendszer egyes elemeit kell rájuk is alkalmazni. (ld. a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény 15. § (10b) bekezdés a) pontjában)

Szülő és diák is értékeli? Milyen formában, milyen esetben lehet/kell kikérni a szülők és diákok véleményét a pedagógus értékeléséhez?

Az értékelő vezető a teljesítményértékelés keretében kikérheti az értékelendő személy tekintetében a szülők, tanulók véleményét is, és a teljesítményértékelés során – a személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomán követésének és mérésének részletes módszertanában és 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 [a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet (a továbbiakban: TÉR r.) 5. § (8) bekezdés].

Az Oktatási Hivatal (a továbbiakban: OH) módszertani ajánlásai alapján szülői kérdőív önkéntes alapon kitölthető óvodában, általános iskolában, fejlesztő-nevelés oktatásban dolgozó pedagógusokról (utazó fejlesztő pedagógusok esetében is) és csak ezekben az intézménytípusokban, máshol nincs szülői kérdőív.

Tanulói kérdőív csak középfokú intézményekben: gimnáziumban, szakgimnáziumban, szakiskolában érhető el.

A kérdőívek a KRÉTA rendszeren keresztül lesznek elérhetőek, minden év április 1-től.

Az oviKRÉTA szeptembertől bevezetésre kerül? Ki biztosítja a technikai feltételeket?

Igen, 2024.09.01-től kerül bevezetésre, és a szükséges technikai feltételeket a fenntartónak kell biztosítania.

Az oviKRÉTA-rendszer működtetéséhez a technikai feltételeket (WIFI-hálózat, laptopellátottság) kinek kell biztosítani, és milyen forrásból az óvodapedagógusok számára? Várhatóak-e esetleg pályázatok?

2024. szeptember 1-jén hatályba lép a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) az 57. § (6) bekezdésének módosítása, amely szerint a 7. § (1) bekezdés a)–j) pontjában meghatározott köznevelési intézmények a köznevelésért felelős miniszter által jóváhagyott, az állam által díjmentesen biztosított tanulmányi rendszert kötelesek használni.

Ez azt jelenti, hogy a rendelkezésben felsorolt intézmények – közöttük az óvodák is – kötelesek a KRÉTA informatikai rendszerében rögzíteni a pedagógusok értékelésével kapcsolatos adatokat. Az Nkt. 4. §-ának 9. pontja szerint a fenntartó a köznevelési intézmény működéséhez szükséges feltételekről gondoskodik.

Tehát ahhoz, hogy az állam által díjmentesen biztosított oviKRÉTA elérhető legyen az óvodában dolgozó pedagógusok számára, a fenntartónak szükséges a megfelelő finanszírozást biztosítani az informatikai eszközök rendelkezésre állásához. Ugyanakkor az applikáció számítógépen (pc, laptop) kívül elérhető mobil eszközökön (pl. okostelefon) is, melyek használatához nem szükséges minden óvodapedagógusnak önálló eszközt biztosítani.

Milyen intézményi legitimációs folyamat lesz szükséges ahhoz, hogy a teljesítményértékelési rendszer legitim és transzparens legyen (pl. a 7. értékelési szempont meghatározásának módszertana)? Kell-e önálló szabályzat vagy a munkaterv és az SZMSZ megfelelően fejleszthető lesz-e ezekhez az eljárásokhoz? Milyen szerepet kaphat a fenntartó a folyamat általános felügyeletében?

Nincs előírva, hogy belső szabályzatot kell alkotni, de nem is kizárt. A Púévtv. 13. § (1) bekezdése alapján a munkáltató belső szabályzata a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra vonatkozóan tartalmazhat egyoldalú jognyilatkozatot, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állóknak vagy azok csoportjának címzett általános utasítást, amibe beletartozhat a teljesítményértékelés végrehajtásával kapcsolatos munkáltatói utasítás is.

E munkajogi szabályok alapján készíthető egy belső teljesítményértékelési szabályzat is az OH ajánlásai alapján, melyet a vezető a nevelőtestülettel közösen készíthet el, kiegészítve pl: a 7. értékelési szempont meghatározásával, vagy annak rögzítésével, hogy a személyes teljesítmény-célonként elérhető maximálisan 8 pontból milyen szintű teljesítés esetén hány pont szerezhető meg.

Ha a munkáltató több tagintézménnyel vagy intézményegységgel rendelkező intézmény, és az értékelendő személyek létszáma ezt indokolja, a köznevelési intézmény SZMSZ-e rendelkezhet úgy, hogy az igazgató a helyetteseit, valamint a tagintézmények igazgatóit, a tagintézmény igazgatója a tagintézmények tagintézményigazgató-helyetteseit, az intézményegység-vezető az intézményegység-vezető-helyetteseit értékeli. Ugyanakkor figyelembe kell venni, hogy az SZMSZ-nek más a tartalma, nem a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal összefüggő munkajogi kérdéseket, hanem az alapfeladatok ellátásának ütemezését, illetve a szervezeti felépítést tartalmazza.

A fenntartó az általános felügyeleti és ellenőrzési jogkörében foglalkozhat a TÉR teljesülésével. A fenntartó az intézmény igazgatójának feladataival kapcsolatos általános elvárásait rögzítheti, illetve rendelkezésre bocsátja a bérmeghatározáshoz szükséges finanszírozási kereteket. Azonban a konkrét teljesítményértékelési ügyekbe nem avatkozhat bele, az igazgató ezzel kapcsolatos egyedi döntését nem bírálhatja felül.

Milyen titoktartási kötelezettség jelentkezik majd a közreműködők esetében? Várható-e ennek jogszabályi rögzítése?

A személyes adatok védelmével kapcsolatos kötelezettségeket a GDPR és az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény [Infotv.] tartalmazza. A GDPR alapján indokolt lehet az intézmény adatkezelési tájékoztatójának és eljárásrendjének a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonnyal kapcsolatos adatok kezelésére vonatkozó részén belül a TÉR körében keletkezett adatokra vonatkozó kiegészítése. (Ez helyben ítéltető meg, a már meglévő adatkezelési szabályzat tartalma alapján.)

Tehát a személyes adatok körébe tartozik az egyes értékelt személyek neve, a rájuk vonatkozó értékelés tartalma, a számukra az értékelés alapján megállapított illetmény összege. Ezt csak az eljárásban részt vevők, az adatkezelők és az érintett személy ismerhetik meg.

Ki láthatja majd és ki használhatja fel a teljesítményeljárás rendszer adatbázisban rögzített eredményeit? Hol van a garancia a személyiségi jogok védelmére? Milyen módon hozhatja nyilvánosságra az igazgató a teljesítményértékelés intézményi eredményét, rangsorát (ütközik a személyiség jogok védelme és a transzparencia elve)?

Az előző kérdésre adott válasz ad e kérdésekre is feleletet.

A személyes adatok felhasználása célhoz kötött. Tehát a teljesítményértékelés során keletkezett adatok csak a teljesítményértékelés és az ez alapján végrehajtandó illetmény-megállapítás 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 nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítmény szerinti rangsorát. Ez egy döntést megalapozó, közbenső dokumentum, nem tartozik a foglalkoztatottakra. Ha munkaügyi vita keletkezik, a bíróság felhívására lehet az adott perben becsatolni, mint bizonyítékot.

Összesítve, személyes adatok és beazonosíthatóság nélkül nyilvánosságra hozhatók az adatok.

Mennyire publikus a teljesítményértékelés?

Nem publikus. A KRÉTA zárt rendszerén belül kapja meg a pedagógus a teljesítményértékelését. Csak általános (aggregált) adatok publikusak.

Az országos mérésekkel kapcsolatban hogyan tudnak adathoz jutni?

A teljesítményértékelés idején már elérhető az adott tanévben megvalósult mérések előzetes eredménye, melyről további információ található az OH honlapján. Jelentős fejlesztések történnek annak érdekében is, hogy a TÉR-hez felhasználhatók legyenek az adatok. Az Országos Mérések Intézményi Gyorsvisszajelző (https://okm.kir.hu/meres_igy/login – továbbiakban IGY) lehetőséget nyújt arra, hogy az intézmények és tanárok megismerhessék az intézmény tanulóinak az előzetes mérési eredményeit a különböző mérési területeken a mérési időszak végén, és összehasonlíthassák azt az előző mérés eredményeivel. A felületen tanulócsoportonként megvizsgálható és grafikusán is megjeleníthető, hogyan alakult a csoport tanulóinak az eredménye. Az elemzésben alapértelmezett csoportok mellett egyénileg létrehozott csoportok eredményei is vizsgálhatók, amennyiben az adott tanár nem osztályszinten tanítja a tanulókat (például nyelvek esetén). A tanulócsoportok létrehozása után az elemzések között lehet létrehozni tanáronként egy-egy elemzést a tanított tanulóik mérési eredményeinek a vizsgálatára. A teljesítményértékelést végző vezető a tanár által tanított csoportokban az egyes mérési területeken megfigyelhető fejlődés alapján tudja értékelni a pedagógusokat.

Mi alapján lehet értékelni az iskola saját alkalmazásában álló iskolapszichológust?

Az OH honlapján, a „Köznevelés” menü alatt található a „Pedagógus teljesítményértékelés” és ezen belül a „TÉR-dokumentumok”, amelyek között szerepel szakmai, módszertani ajánlás az óvoda-és iskolapszichológusokat értékelők számára ([A pedagógiai szakszolgálati intézmények és a nevelési-oktatási intézményekben foglalkoztatott óvoda- és iskolapszichológusok számára](#)).

Vendégtanár esetében melyik intézmény igazgatója értékeli a pedagógusok teljesítményét?

A kiküldő intézmény igazgatója, aki viszont az értékelésbe közreműködőként bevonja a feladatellátási hely igazgatóját is [TÉR r. 3. § (4) bekezdés].

Részmunkaidős pedagógus esetében hogyan történik az értékelés?

A teljesítményértékelés független a munkaidő mértékétől.

Az a Gyakornok, akinek minősítésére az év 2. felében kerül sor, így vélhetően a következő év januárjában fogják átsorolni Pedagógus I. fokozatba, hogyan kapcsolódik majd be a TÉR rendszerbe? Mikor kell meghatározni és feltölteni személyes teljesítménycéljait?

Gyakornok esetén a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni [Púétv. 98. § (3) bekezdés, a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet (a továbbiakban: TÉR r.) 6. § b) pont]. 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 a (június 30-ig, óvodában augusztus 15-ig) kevesebb, mint 90 nap van hátra [TÉR r. 5. § (2) bekezdés]. Ez a szabály alkalmazható abban az esetben is, ha a Pedagógus I. besorolás miatt kerül át a pedagógus a TÉR hatálya alá. Nem lehet a teljesítményértékelést lefolytatni, ha az értékelhető időszak nem éri el a 90 napot [TÉR r. 6. § a) pont].

A helyettesek pedagógiai munkáját nem értékeljük?

Az igazgatóhelyettesek esetében is az igazgatókra vonatkozó szempontrendszerrel kell alkalmazni, tehát nem a pedagógiai, hanem a vezetői munkát kell értékelni. A TÉR r. 4. § (3) c) pont alapján az értékelést a vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetében a 3. melléklet alapján kell lefolytatni.

Júniusban megtörténik az értékelés, de a pedagógus ezt követően szeptemberben másik – szintén állami – fenntartó által fenntartott intézményben folytatja a munkát. Mi a helyzet ebben az esetben?

Ez új köznevelési foglalkoztatotti jogviszonynak minősül, az előző jogviszonyban történt értékelés eredménye nem hat ki az új jogviszonyban történő bérezésre, vagyis az új jogviszonyban történő illetmény-megállapításkor. Azaz a következő intézmény igazgatója nem jogosult átvenni a TÉR besorolást és az alapján bért differenciálni.

A teljesítményértékelést lezáró beszélgetésen készüljön-e jegyzőkönyv?

Ez nem kötelező, de természetesen lehet készíteni. Ez pl. egy tipikusan olyan kérdés, amelyet a munkáltató belső szabályzata rögzíthet. Alapvetően nem javasoljuk a jegyzőkönyv készítését, a TÉR értékelés minden szükséges információt tartalmaz.

A TÉR rendelet által előírt kötelező értékelő megbeszélés online kerül dokumentálásra a KRÉ-TÁ-ban, s erről sem kell készíteni írásos dokumentumot (pl. jegyzőkönyv vagy feljegyzés), amelyet mindkét fél aláír, és bekerül az értékelt személy személyi anyagába?

Nem szükséges jegyzőkönyv készítése, az eKRÉTA TÉR felülete az értékelés minden szükséges információját tartalmazza.

A több tantárgyat tanító pedagógus esetében, amennyiben a feladatvállalása több tantárgyat érint, akkor tantárgyanként/feladatonként több pontot kell, lehet adni?

A pedagógusok értékelési szempontjait a TÉR r. 1. melléklete tartalmazza, abban nem jelenik meg, hogy a tanár, tanító munkakört betöltő pedagógus egy vagy több tantárgyat tanít. Ez esetleg a személyre szabott teljesítménycélok között jeleníthető meg. A maximálisan adható pontszámnál ebben az esetben sem adható több.

Azoknak az értékelendő személyeknek az esetében, akiknek a pontszáma az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti, kinek és milyen lehetősége van különbséget tenni a kiemelkedő teljesítményszinten belüli eredménye alapján?

A 80%-ot elérő kiemelkedő teljesítményszintű értékelt személyek közötti munkáltató általi differenciálásnak a teljesítményértékelés alapján történő illetmény-megállapítás során van gyakorlati jelentősége. Az illetmény-megállapítás a munkáltató jogköre; arra nézve, hogy az azonos teljesítményszintű értékelt személyek illetményét egymáshoz képest hogyan állapítja meg, nincs jogszabályban lefektetett kötelezően követendő szabály. Az illetmény megállapításánál irányadó szabályok a következők:

- a kinevezést a felek közös megegyezéssel módosíthatják. Ettől eltérően a munkáltató a foglalkoztatotti jogviszonyban álló havi illetményének összegét egyoldalúan meghatározhatja [Púétv. 43. § (1) bekezdés],
- a munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét a 401/2023. kormányrendeletben meghatározott illetménysáv – keretein belül határozhatja meg,
- a havi illetmény a teljesítményértékelés eredménye alapján alacsonyabb összegben nem határozható meg. 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].

A pedagógus értékeli önmagát?

Lehetősége van a pedagógusnak értékelni önmagát a KRÉTA-rendszerben, továbbá a BM rendelet alapján az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében önértékelést készíthet, amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni. Az önértékelés azonban nem kötelező.

A KRÉTA az értékelő vezető által az egyes szempontokra adott pontszámok alapján maga generalja és továbbítja az értékelendő személy részére a TÉR online felületén az előzetes értékelési javaslatot, amelyre az értékelendő személy önértékelést készíthet?

Először elkészül egy értékelési javaslat, amit vagy a közreműködők bevonásával, vagy maga az igazgató/főigazgató készít el, majd megküld a KRÉTA-ban az értékelteknek. Az értékeltek ekkor kerül döntési helyzetbe, vagy elfogadja ezt, vagy önértékelést készít, amit megküld az értékelő vezetőnek a KRÉTA-ban. Ez után kerül sor az értékelési megbeszélésre, amelyet követően az értékelő véglegesíti az értékelést, végül az értékelte erre észrevételt tehet (ha akar), amelyet a KRÉTA-ban rögzít.

Van-e joga a pedagógusnak véleményt nyilvánítani, vagy el kell fogadnia a végső döntést?

Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell. 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 értékelte személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben. A véglegesített értékelést az értékelte személynek elektronikus dokumentumként, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kell kézbesíteni.

Jogorvoslatra a következők szerint van mód: a munkáltató, a munkavállaló, a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló, valamint a szakszervezet a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból vagy az e törvényből származó igénye érvényesítése érdekében közigazgatási pert indíthat. A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. [Púévtv. 127. § (1) és (3) bekezdés]. A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni a teljesítményértékelés valótlan tény-megállapításával kapcsolatos igény érvényesítése iránt. A keresetlevél benyújtásának a bér megállapítására nézve halasztó hatálya nincs [Púévtv. 129. § (1) bekezdés e) pont és (6) bekezdés].

Az értékelés eredményét mindig az igazgató hagyja jóvá, de értékelő vezető lehet pl.: a tagintézmény pedagógusainál a tagintézmény-igazgató?

A munkáltató nevében a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az értékelő vezető gyakorolja. Az értékelő vezető minden esetben (kivéve saját magát) az intézmény (fő)igazgatója [TÉR r. 2. § 2. pont, 3. § (1) bekezdés]. Az igazgatót/főigazgatót a vezetők értékelési szempontrendszere szerint a fenntartó értékeli. Kivételesen, abban az esetben, ha a munkáltató több tagintézménnyel vagy intézményegységgel rendelkező intézmény, és az értékelendő személyek létszáma ezt indokolja, valamint az intézmény SZMSZ-e erre felhatalmazást ad, lehetséges, hogy az igazgató a helyetteseit, – a tagintézmények igazgatóit, a tagintézmény igazgatója a tagintézmények tagintézményigazgató-helyetteseit, az intézményegység-vezető az intézményegység-vezető-helyetteseit – értékelje a vezetők értékelési szempontrendszere szerint [TÉR r. 3. § (2) bekezdés].

Vezetőként – pedagógusként is kell a rendszert működtetni. Azaz a fenntartó értékeli vezetőként, de pedagógusként is lesz-e értékelve a vezető valaki által?

Nem. Vezető csak vezetőként lesz értékelve. [TÉR r. 3. melléklet].

Pedagógusminősítési és tanfelügyeleti szakértők, szaktanácsadók esetében az igazgatók úgy számolnak, hogy 20%-ban nincsenek az intézményben, ezért csak maximum 80%-át érhetik el a pontoknak. Az OH-nak végzett munkát hogyan lehet beszámítani a TÉR értékelésbe?

Nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely lehetővé tenné, hogy a szakértő, szaktanácsadó feladatokat ellátókat a munkáltató az értékelésnél másként kezelje, mint a többi pedagógust. A köznevelési szakértői tevékenység egy tiszteletre méltó és fontos feladat, amely a TÉR-ben a többletfeladatoknál figyelembe vehető. Mindazonáltal Mesterpedagógusként az intézményben töltött munkaidőben elvégzett feladatok is bőven adnak lehetőséget az értékelő számára, hogy megfelelő arányérzékkel az ellátandó feladatok mértékéhez igazodva tudja értékelni az adott pedagógust. Nem a munkaidő mértéke a meghatározó, hanem az elvégzett munka minősége, elvégre magasan képzett pedagógusokról, a hivatásuk mestereiről van szó.

A kiemelkedő teljesítményszintet teljesítő kollégák számára illetményük pozitív „eltérítéséhez” a központi költségvetés fedezetet fog biztosítani a fenntartók számára?

A teljesítményértékelést követően az értékelő vezető a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket és dönt az illetmény-eltérítésről. Az eltérítésre a fedezetet az illetmény-megállapításhoz biztosított mindenkori költségvetési támogatás biztosítja (nem csak az alsó illetmény-sávhatár van finanszírozásra, az eltérítésre is ad mozgásteret a támogatás mértéke).

Az esetleges minőségi bérpótlékot csak az adott tanévre kapják a pedagógusok, vagy a nyári szabadság idején is fog járni?

Nem minőségi bérpótlék, hanem illetmény differenciálás, mely nem határozott időre kerül megállapításra.

A pedagógiai szakszolgálat esetében az informatikai támogató felület hogyan fog működni?

Az eKRÉTA „Tudásbázis” című menüjében kapnak tájékoztatást a TÉR modul működéséről és használatáról. Amennyiben további kérdésük merülne fel, az alábbi linken forduljanak az eKRÉTA ügyfélszolgálatához: ugyfelszolgalat@edudev.hu

Az intézményspecifikus szakmai, módszertani ajánlások részterületei és azok pontozása csak ajánlás?

A főszempontoknak, és azok részterületeinek elnevezése, valamint a pontszámok kötöttek, de a részterületeken belül részfeladatok elnevezései, azok tartalma kiegészíthetők, módosíthatók. Az 5. „Tehetség gondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés” című szempont pontszámai részterületenként szabadon választható.

A részterületeken adható pontszámok alapján csak pontozunk, vagy vannak szempontok, amelyekre adjuk a bizonyos pontot, kell-e indokolni, hogy az adott területre miért azt a pontszámot adtuk?

Nem kötelező a külön, írásba foglalt indoklás. A TÉR r. 5. § (4) bekezdés b) pontja szerinti értékelő megbeszélésen van mód az indokok részletes kifejtésére, megbeszélésére, az értékelendő személy kérdései alapján.

Az egyéni teljesítménycélok most egyforma súlyúak (18/2024 BM-rendelet (TÉR rend.) 4. § (5) aa) és (5) ba) pontok; vagy lesz lehetőség a feladat jelentőséghez igazodóan súlyozásra?

Nem lesz lehetőség, egyforma súlyúak.

Meddig lehet a teljesítménycélt módosítani?

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. [TÉR r. 5. § (1) bekezdés].

Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vezető esetében augusztus 31, pedagógus és NOKS-os esetében szeptember 30 után jön létre, a teljesítménycélok 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 teljesítménycélok ezzel egyidejűleg, a teljesítményértékelési időszak hátralévő részére szólóan meg kell határozni, kivéve, ha a teljesítményértékelési időszakból a (június 30-ig, óvodában augusztus 15-ig) kevesebb, mint 90 nap van hátra. [TÉR r. 5. § (2) bekezdés].

Év közbeni tantárgyváltáskor (pl. márciustól alsós tanító magyar helyett matematikát fog tanítani) hogyan fog történni a teljesítménymérés, ha a pedagógus a magyartanításhoz tűzött ki célt?

A TÉR r. 5. § (1) bekezdése szerint az év közbeni változás a személyre szabott teljesítménycélok között jeleníthető meg. 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 teljesítménycélok kitűzésére előírt dátumot követően jogviszonyt létesítő kolléga teljesítményértékelését melyik – a volt vagy az új - munkáltatónak kell elvégeznie?

Minden esetben ott történik a teljesítmény értékelése, ahol az érintett a kinevezése alapján a teljesítmény értékelésére előírt időpontban munkát végez. A TÉR r. 5.§ (2) bekezdése szerint, ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony az (1) bekezdés a) és b) pontjában (lásd 1. kérdés válaszában) foglalt időpontot követően jön létre, a teljesítménycélok 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 teljesítménycélok ezzel egyidejűleg, a teljesítményértékelési időszak hátralévő részére szólóan meg kell határozni, kivéve, ha a teljesítményértékelési időszakból (június 30-ig, óvodában augusztus 15-ig) kevesebb, mint 90 nap van hátra.

Egy tanéven/nevelési éven belül lehet több pedagógusnak azonos személyes teljesítménycélja?

A pedagógusok személyre szabott teljesítménycéljai jelenítik meg az értékelés komplex rendszerében a pedagógus saját magával szemben támasztott fejlődési elvárásait. A személyes teljesítménycélok szakmai, nevelési /módszertani, valamint egyéb területeket öleljnek át.

Természetesen előfordulhat, hogy több pedagógus vesz részt egy tevékenységben (pl. Zöld Óvoda, kirándulás, iskolai/óvodai rendezvény), de akkor is törekedni kell arra, hogy a programon belül konkrét résztevékenység legyen megnevezve személyre szabott teljesítménycélnak. Az a tevékenység, amely az egész intézményre vonatkozik, az pedig legyen az egyedi intézményi értékelési szempont.

A személyes teljesítménycélok olyan célok legyenek, amelyek fejlesztendő területek, vagy lehet olyan is, amely kiemelkedő az adott személynél?

Mindkét megoldásra lehetőséget biztosít a szabályozás, a teljesítménycélok magukban foglalhatnak az alapfeladatként elvégzett tevékenységekkel kapcsolatos, egyértelmű minőségi vagy egyéb mutatóhoz kapcsolódó elemeket is.

A teljesítményértékelési időszak kezdetekor már a felmentési idő munkavégzés alóli mentesítési részét töltő pedagógus részére szükséges-e teljesítménycélokat meghatározni?

Nem szükséges.

Egy iskolában, ha valakinek nincs mérési és kompetenciamérési feladata, annak a 16 pontot a másik három részterületen lehet szétosztani? Ennek elosztása lehet pedagógusonként különböző?

Az 1. „Pedagógiai munka minősége, eredményessége” című szempont esetében, ha olyan tantárgya(ka)t tanít az illető pedagógus, amelyre vonatkozóan nincs mérési eredmény, vagy a tanulók a kompetenciamérésben nem vesznek részt, a teljes 28 pontot más az 1. értékelési terület alatti tevékenységek alapján lehet szétosztani. (Lásd: Útmutató)

A tehetséggondozás-felzárkóztatás stb. részterület esetében nincsenek fix pontok, ott minden pedagógus esetén egyénre szabva kell elosztani a pontokat? Ha pl. csak tehetséggondozást végez a pedagógus, lehet ott 8 pont a többi rubrikában semmi, aki meg felzárkóztat, annak csak a felzárkóztatásnál?

A „Tehetséggondozás, felzárkóztatás/esélyteremtés” című szempont pontszámai részterületenként a vezetői döntésnek megfelelően szabadon átcsoportosíthatók.

A három, illetve vezetők esetében a négy személyes teljesítménycélt az értékelendő személy határozza meg az értékelő vezetővel egyeztetve, s az értékelendő személy rögzíti a KRÉTA TÉR felületén a célokat, az értékelő vezető pedig ott hagyja jóvá? Kell-e erről papír alapú dokumentumot készíteni és a felek által (értékelendő személy, értékelő vezető) aláírni és az értékelendő személy személyi anyagába helyezni?

A személyes teljesítménycélt az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztetve közösen, az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg. Majd a teljesítménycélokat az értékelendő személy rögzíti, és az értékelő vezető jóváhagyja az eKRÉTA felületén. Papír alapú dokumentum készítése nem indokolt, minden adat és információ (mint elektronikus írásbeli dokumentum) az eKRÉTA felületén archiválásra kerül.

A fenntartó külső szakértőt felkérhet-e/ bevonhat-e az igazgató teljesítményértékeléséhez?

Az igazgató teljesítményértékelésének elvégzése a fenntartó, vagy a fenntartó szerv vezetőjének, mint az igazgató felett álló munkáltatói jogkör gyakorlójának a feladata. Ennek előkészítése során külső szakértőt bevonhat annak érdekében, hogy minél teljesebb körű értékelés készüljön az igazgató TÉR-ben vállalt feladatainak teljesüléséről, színvonaláról.

Amennyiben a pedagógus/vezető teljesítményértékeléséhez külső szakértőt kívánnak igénybe venni, a fenntartó/vezető kit kérhet fel a közreműködésre?

A köznevelési szakértői tevékenység, valamint az érettségi vizsgaelnöki megbízás feltételeiről szóló 5/2015. (III. 13.) EMMI rendelet feltételeinek megfelelő képzettséggel rendelkező, olyan személyt, akinek a szakértői tevékenység folytatását az Oktatási Hivatal engedélyezte, és szerepel az Országos szakértői névjegyzékében az alábbi szakterületeken: szervezet- és minőségfejlesztés (ezen belül intézménytípusonkénti szakirányok), pedagógiai értékelés (ezen belül intézményértékelési szakirány) pedagógiai-szakmai ellenőrzés és pedagógusminősítés, tanügyigazgatás.