

Intézmény OM - azonosítója: 032789	Készítette: Balla Ildikó intézményvezető Ph.
Nevelőtestületi elfogadás határozatszám: 11/1/2019. (08.30.)	Véleménynyilvánítók: A szakalkalmazottak nevében
<p>Az óvoda kompetencia és teljesítményalapú értékelési szabályzatát az Óvoda vezetője a 11/1/2019. (08.30.) sz. határozat elfogadásával egyidejűleg jóváhagyta.</p> <p>..... óvodavezető Ph.</p>	
<p>A dokumentum jellege: Nyilvános</p> <p>Megtalálható: óvoda honlapján és irattárjában</p>	
Verziószám: 1/2019	Készült:1 eredeti példányban
Iktatószám:	
Hatályos: a kihirdetés napjától: 2019.09.01. Érvényes: A kihirdetés napjától visszavonásig	



2440 SZÁZHALOMBATTA

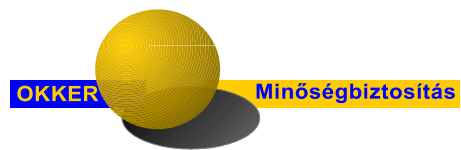
Csokonai u.50.

Tel.: 06-23-354-465, Fax.: 06-23-354-475

e-mail: napsugar@mail.battanet.hu

OM azonosító: 032790

Minőségi Nevelési - Oktatási Intézmény



Kompetencia- és teljesítményalapú értékelési szabályzat

Készítette: Balla Ildikó



I. Jogsabályi háttér

Az intézmény kompetencia és teljesítményalapú értékelési rendszerének magalkotását (a továbbiakban: **ÉR.**) az alábbi jogsabályi háttér írja elő:

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (továbbiakban: Kjt.)

85. § 3. bek.

c) a közoktatási intézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében

ah) az 1. számú mellékletben szereplő minősítési szempontokhoz az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további vagy eltérő szempontokat, illetve az egyes munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott minősítésénél kizárt szempontokat,

ce) a külön törvényben szabályozott teljesítményértékelés minősítési eredménnyel való egyenértékűsége feltételeit a következők szerint határozza meg:

Magyar Közlöny (2017. 09.01.-től)

2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.)

65. § (1a) bekezdése

65. § (1) A fokozatokhoz és ezen belül az egyes fizetési kategóriákhoz tartozó garantált illetményt az illetményalap százalékában az (1a) bekezdés és e törvény 7. melléklete állapítja meg.

(1a) A köznevelési intézmény vezetője a pedagógus munkavégzése színvonalát nyújtott munkateljesítményét kompetencia és teljesítményalapú értékelési rendszer alapján értékeli, és ennek figyelembevételével a munkáltató - tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézmény esetében a köznevelési intézmény vezetője, szakképzési centrum esetében a tagintézmény-vezető javaslatára és egyetértésével - a tanévre vonatkozóan a pedagógus besorolása szerinti illetménytől eltérően is meghatározhatja az illetményét azzal, hogy a pedagógus illetménye nem lehet kevesebb, mint a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott vetítési alap.

a) középfokú végzettség esetén 119,6 százaléka,

b) alacsony fokozat esetén 174,5 százaléka,

c) mesterfokozat esetén 193,2 százaléka alapul vételével megállapított illetményalappal számolt illetmény.

(2) Az illetményalap a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott vetítési alap

a) középfokú végzettség esetén százhusz százaléka,

b) alacsony fokozat esetén száznyolcvan százaléka,

c) mesterfokozat esetén kétszáz százaléka.

II. Az ÉR. elfogadása és módosítása

II.1. Az ÉR. elkészítéséért az intézményvezető felelős.

II.2. Az ÉR. és annak módosítása a nevelőtestület jóváhagyásával válik érvényessé első alkalommal 2017. szeptember 1. napjától, a további módosítások esetében a módosítást követő nevelési év első napjától.

II.3. Az Ér. felülvizsgálatára szükség szerint, de legalább ötévente kerül sor.

III. Az Ér. hatálya

Az Ér. kiterjed az intézmény pedagógus munkakörben valamint a közoktatási intézménynél foglalkoztatott egyéb közalkalmazotti munkakörben foglalkoztatott alkalmazottjaira. Munkavégzésük értékelése az egész nevelési évben végzett, munkaköri leírásukban rögzített szakmai-pedagógiai tevékenységen alapul.

IV. Az Ér. célja

A pedagógus és a közoktatási intézménynél foglalkoztatott egyéb közalkalmazotti munkakörökhöz kapcsolódó illetményemelés és az illetménypótlékok teljesítményalapú differenciálásának megállapításával kapcsolatos szakmailag megalapozott munkáltatói döntés elősegítése az intézményi és fenntartói elvárásoknak megfelelően.

Az óvodapedagógusok és a munkájukat támogató munkatársak teljesítmény vizsgálatának legáltalánosabb célja az, hogy – mint egy hidat képezve az óvoda pedagógiai programjában megfogalmazott intézményi szintű célok és az óvodában dolgozó egyes óvodapedagógusok és egyéb alkalmazottak munkateljesítménye között – hozzájáruljon az óvodai munka színvonalának emeléséhez, és motiváló erővel bírjon.

V. Az Ér. felelőse

V.1. Az Ér. működtetéséért az intézményvezető felelős ennek megfelelően

- az értékeléshez szükséges forrásokat összegyűjti és tárolja,
- az egyes pedagógusok értékelését határidőre elvégzi.

V.2. Az értékelésbe bevonhatja vezetőtársait, a nevelőtestület tagjait vagy a nevelőtestület tagjaiból létrehozott munkacsoportot.

VI. Az Ér. eszközei és módszerei

VI.1. Az Ér. alapját képezi

Pedagógusok:

- A 9 kompetencia, melyek az önértékelés és az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés során vizsgált területek
- Pedagógus munkaköri leírásában előírtak
- Intézményi szabályozókban megfogalmazottak

Értékelt területek:

Szakmai ismeretek- Munkakör ellátása

1. kompetencia: Szakmai feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás
2. kompetencia: Pedagógiai folyamatok tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz szükséges önreflexiók
3. kompetencia: A tanulás támogatása
4. kompetencia: A gyermek személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási,

magatartási nehézséggel küzdő gyermek többi gyermekkel együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség

5. kompetencia: A gyermekcsoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység

6. kompetencia: A pedagógiai folyamatok és a gyermekek személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése

7. kompetencia: A környezeti nevelésben mutatott jártasság, a fenntarthatóság értékrendjének hiteles képviselője és a környezettudatossághoz kapcsolódó attitűdök átadásának módja. 8. kompetencia: Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás

8. kompetencia: Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás

9. kompetencia: Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért

Munkafegyelem- munkatartás (pontosság, szorgalom, igyekezet)

Kapcsolattartás, kommunikáció

Óvodáért vállalt többletfeladatok

Pedagógiai munkát segítők:

- Munkaköri leírásában előírtak
- Intézményi szabályozókban megfogalmazottak

Értékelt területek:

Szakmai ismeretek

Munkakör ellátása

Munkafegyelem- munkatartás (pontosság, szorgalom, igyekezet)

Kapcsolattartás kommunikáció

Óvodáért vállalt többletfeladatok

VI.2. Az Ér. része az intézmény belső ellenőrzési rendszerének, mely ütemezését az éves ellenőrzési terv tartalmazza.

VI.3. Az értékelés eszköze az intézmény minden dolgozója számára a Teljesítményértékelés – értékelő lap. A szempontokhoz rendelt elvárásokat a mérőeszközök tartalmazzák, amelyek a törvényi változások, valamint az intézményi elvárások tükrében a nevelőtestület többségi szavazata alapján módosíthatók.

VI.4. Az értékelés, az értékelő lapon történik 0-3-ig terjedő skálán, a kapott pontszámokból százalékos eredmény kerül kiszámításra. Értékelési skála: nem megfelelő 0 pont kevésbé megfelelő 1 pont megfelelő 2 pont kiemelkedő 3 pont

VI. 5. Az értékelés végső eredményét a maximálisan elérhető és a vezető által adott, ténylegesen elért pontszámokhoz viszonyított arány adja:

- nem megfelelő 0% - 29%
- kevésbé megfelelő 30% - 59%
- megfelelő 60% - 79%
- kiemelkedő 80% - 100%

VI. 6. Az értékelés során felhasználható, az indikátoroknak történő megfelelés minőségét mutató dokumentumok köre:

Pedagógusok esetében:

- tervezési és értékelési dokumentumok:
 - ✓ csoportnapló tartalmi elemei (éves nevelési-tanítási terv, tematikus tervek, foglalkozás tervek)
 - ✓ gyermekek egyéni fejlődését rögzítő fejlődési naplók
- leigazolt munkaidő nyilvántartás
- elégedettség mérések eredményei:
 - ✓ vezetővel/munkaközösség vezetésével való elégedettség
 - ✓ szülői elégedettség
- ellenőrzési dokumentumok:
 - ✓ óvodai csoportnapló ellenőrzése: naprakészség, tartalmi-formai elemek
 - ✓ Felvételi mulasztási napló
 - ✓ vezetői ellenőrzés dokumentuma
- gyermekproduktumok
- pedagógusok alkotásai:
 - ✓ saját készítésű, a tanulást támogató eszközök, kellékek, dekoráció, stb.
- jegyzőkönyvek, feljegyzések, emlékeztetők
 - ✓ fogadó órák és családlátogatások dokumentálása
 - ✓ szülői értekezletek, megbeszélések dokumentálása
 - ✓ feljegyzések a csoportnaplóban
- díjazások, kitüntetések dokumentumai
- helyszíni bejárás
- Bemutatók, előadások

Pedagógiai munkát segítőik esetében:

- ellenőrzési-értékelési dokumentumok (Pld. tisztasági szemle)
- a tanulást támogató eszközök, kellékek, dekoráció készítése, stb.
- egyéb dolgozói tevékenységek

VII. Az Ér. éves ciklusa

VII.1. Az értékelést tanévenként kell elvégezni, minden év augusztus 30. napjáig.

- A BECS évente – a teljesítményértékelést megelőzően – aktualizálja az értékelő lapok (eszközök) tartalmait, melyet a nevelőtestület javaslata alapján az intézmény vezetője hagy jóvá.
- Az értékelésre, az ütemezésnek megfelelően évente, az éves munkatervben meghatározottak szerint kerül sor.
- Az értékelt és az értékelő által véglegesített és aláírt dokumentum 1 példánya az értékelt személyi anyagába, 1 példánya pedig az értékelthez kerül.

VIII. Eltérő illetményalap megállapítása az Ér. alapján

VIII.1. Az intézményvezető az egyes értékelési területeken szerzett tapasztalatai alapján az értékelő lapon pontozással és szükség szerint szöveges kiegészítéssel meghatározza az értékelt dolgozó munkateljesítményét.

VIII.2. Az új belépők, a gyakornokok és a tanév során munkába álló tartósan távol lévő pedagógus munkakört betöltő alkalmazottak esetén alkalmazandó eljárásrend:

A nevelési év közben betöltésre kerülő üres álláshelyeken foglalkoztatott (új belépő), és a nevelési év során munkába álló tartósan távol lévő pedagógus munkakört betöltő alkalmazottak esetén az értékelést akkor lehet lefolytatni, ha pedagógiai szaktevékenységük a nevelési év legalább hat hónapjára kiterjed. A Gyakornok fizetési fokozatba sorolt pedagógus teljesítményének értékelése során az óvodavezető kikéri az érintett pedagógus mentorának a véleményét.

IX. Az Ér. nyilvánossága

IX.1. Az Ér. nyilvános, megtalálható az intézmény honlapján és a nyomtatva a vezetői irodában.

IX.2. Az intézmény alkalmazásában álló dolgozókat az Ér. szabályairól annak elfogadása és módosítása után illetve a jogviszony létesítésekor tájékoztatni kell.

IX.3. Az Ér. egyes pedagógusokra vonatkozó megállapításai kizárólag a munkáltató és az adott pedagógus számára nyilvánosak

X. Záró rendelkezések

A Százhalombattai Napsugár Óvoda kompetencia- és teljesítményalapú értékelési rendszerét az előírt vélemények figyelembe vétele után a nevelőtestület megtárgyalta, és a benne foglaltakkal egyetértve jelen formájában elfogadta. A véleményezésről szóló nyilatkozatok és a nevelőtestületi értekezlet jegyzőkönyve az Óvoda irattárában megőrzésre került.

Fentiek értelmében az Ér. jelen formájában 2019. szeptember 1-jén hatályba lép.