

VIKÁR SÁNDOR ZENEI ALAPFOKÚ MŰVÉSZETI ISKOLA



**Az intézmény kompetencia- és
teljesítményalapú
értékelési rendszere**

I. Jogszabályi háttér

Az intézmény kompetencia és teljesítményalapú értékelési rendszerének megalkotását a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 65 § (1) illetve (1a) bekezdése írja elő.

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 százaléká,
- b) alapfokozat esetén 174,5 százaléká,
- c) mesterfokozat esetén 193,2 százaléká

alapulvételével megállapított illetményalappal számolt illetmény.

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

- a) középfokú végzettség esetén százhusz százaléká,
- b) alapfokozat esetén száznyolcvan százaléká,
- c) mesterfokozat esetén kétszáz százaléká.

II. Az Értékelési rendszer (a továbbiakban: 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 tanév első napjától.

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

III. Az Ér. hatálya

Az Ér. az intézményben pedagógus munkakörben foglalkoztatottakra terjed ki.

Kivétel:

- a határozott idejű részmunkaidős kinevezett pedagógus
- más intézményben kinevezett, intézményünkbe áttanító pedagógus
- 90 napot meghaladó keresőképtelenség, tartós távollét esetén
- megbízási szerződéssel foglalkoztatott pedagógus

IV. Az Ér. célja

Az Ér. az intézmény pedagógusaira vonatkozó illetményalap jogszabályban meghatározott módon való megállapítását szolgálja.

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.

V.3. Az intézményvezető, mint pedagógus értékelését a nevelőtestület által kiválasztott pedagógus végzi el.

VI. Az Ér. eszközei és módszerei a pedagógus illetményemelés differenciált megállapítására

VI.1. Az Ér. alapját képezi-

- az egyes pedagógusok intézményi önértékelés keretében végzett önértékelése,
- az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés pedagógusokra vonatkozó megállapításai,
- az egyes pedagógusok minősítő vizsgájának, minősítési eljárásának eredménye, illetve az eljárás során készült portfólió.

VI.2. Amennyiben a VI.1. pontban felsorolt dokumentumokból több is rendelkezésre áll, a legutolsót kell figyelembe venni.

VI.3. Az Ér. keretében forrásként használt portfóliót a pedagógus évente frissítheti, kiegészítheti.

VI.4. A VI.1. pontban felsorolt forrásokat a pedagógus általa fontosnak tartott információkkal kiegészítheti mely kiegészítéseket az intézményvezető az értékelés során köteles figyelembe venni.

VI.5. Az Ér. keretében az egyes pedagógusok külön-külön értékelendők, munkájuk nem viszonyítható egymás munkájához, nem állítható fel rangsor közöttük.

VI.6. A megadott források alapján az intézményvezető az egyes pedagógusokról értékelőlapot készít, amelyen a meghatározott és elfogadott szempontokat 0-4-ig terjedő skálán értékeli. *(Az értékelőlap ezen dokumentum mellékletét képezi.)*

VI.7. Az intézményvezető a pedagógus adott tanévre vonatkozó munkaköre és feladatai szempontjából nem releváns szempontokat nem pontozza. A kapott pontszámokból százalékos eredményt számít.

VII. Az Ér. éves ciklusa

VII.1. Az értékelést tanévenként kell elvégezni, minden év augusztus 31. napjáig.

VII.2. Az Ér. keretében végzett értékelés csak azokra a pedagógusokra vonatkozóan készíthető el, akik vonatkozásában rendelkezésre áll az összes VI.1. pontban meghatározott alapforrás.

VIII. Eltérő illetményalap megállapítása az Ér. alapján

VIII.1. Eltérő illetményalapra vonatkozó javaslat kizárólag olyan pedagógus esetében lehetséges, akinek százalékos eredménye 50% alatt vagy 90% fölött van.

VIII.2. Az előző pontban megadott százalékos eredmény nem jelent automatikusan eltérő illetményalapot. Javaslattetele előtt az intézményvezetőnek az alábbi szempontokat kell mérlegelnie:

- A rendelkezésre álló források alapján kellően indokolt-e az eredmény?
- Alátámasztják-e az eredményt óralátogatások, illetve az ezek során rögzített megjegyzések, javaslatok?
- A kiemelt vagy csökkentett illetményalap várhatóan jelent-e motivációt a pedagógus számára?
- A javasolt intézkedés várhatóan milyen hatást gyakorol majd a nevelőtestületre?

VIII.3. Az intézményvezető köteles javaslatát indokolással ellátni, melynek alapját az előző pontban felsorolt szempontok képezik.

VIII.4. Az intézményvezető kizárólag abban a tanévben tehet javaslatot az Nkt. 65.§ (2) bekezdésében meghatározott illetményalaptól eltérő illetményalap megállapítására, amelynek megelőző tanévében az intézmény valamennyi pedagógusát értékelni tudta az VII.2. pontnak megfelelően.

VIII.5. Az intézményvezető javaslattetele előtt köteles személyesen konzultálni az érintett pedagógussal és beszerezni a munkaközösség-vezetők, tanszakvezetők véleményét.

VIII.6. Az eltérő illetményalapot évente felül kell vizsgálni és újra javasolni kell. Csak akkor tartható fenn az előző tanévhez képest változatlanul, ha minden szempont alapján bizonyítható, hogy a pedagógus munkavégzésének minőségében nem történt változás. A felülvizsgálatba be kell vonni az érintett pedagógust és általa kiválasztott legalább két munkatársát.

IX. Az Ér. eszközei és módszerei a pedagógus illetményemelés differenciált megállapítására: munkaközösség-vezetői pótlék

IX.1. Az Ér. részét képezi a pedagógusokat megillető pótlék mértékének megállapítása. A köznevelésről szóló 2011. évi CXC törvény 8. számú melléklete szabályozza az adható pótlékokat és azok mértékét.

Intézményünkben a következő pótlékok adhatók:

Pótlék megnevezése	Pótlék alsó határa	Pótlék felső határa
munkaközösség-vezetői	5	10
intézményvezető-helyettesi	20	40
intézményvezetői	40	80

IX.2. A munkaközösség-vezetői pótlék differenciált megállapítására az intézményvezető tesz javaslatot. Mértékéről a Tankerületi Igazgató, mint munkáltató dönt.

IX.3. A megadott források alapján az intézményvezető az egyes pedagógusokról értékelőlapot készít, amelyen a meghatározott és elfogadott szempontokat 0-4-ig terjedő skálán értékeli. *(Az értékelőlap ezen dokumentum mellékletét képezi.)*

IX.4. Az intézményvezető a munkaközösség-vezető adott tanévre vonatkozó munkaköre és feladatai szempontjából nem releváns szempontokat nem pontozza. A kapott pontszámokból százalékos eredményt számít.

IX.5. Az értékelést tanévenként kell elvégezni, minden év augusztus 31. napjáig.

IX.6. Eltérő illetményalapra vonatkozó javaslat kizárólag olyan munkaközösség-vezető esetében lehetséges, akinek százalékos eredménye 50% alatt vagy 90% fölött van.

IX.7. Az előző pontban megadott százalékos eredmény nem jelent automatikusan eltérő illetményalapot. Javaslattétele előtt az intézményvezetőnek az alábbi szempontokat kell mérlegelnie:

- A rendelkezésre álló források alapján kellően indokolt-e az eredmény?
- A kiemelt vagy csökkentett illetményalap várhatóan jelent-e motivációt a pedagógus számára?
- A javasolt intézkedés várhatóan milyen hatást gyakorol majd a nevelőtestületre, munkaközösségre?

IX.8. Az intézményvezető köteles javaslatát indokolással ellátni, melynek alapját az előző pontban felsorolt szempontok képezik.

IX.9. Az intézményvezető kizárólag abban a tanévben tehet javaslatot az Nkt. 65.§ (2) bekezdésében meghatározott illetményalaptól eltérő illetményalap megállapítására, amelynek megelőző tanévében az intézmény valamennyi munkaközösség-vezetőt értékelni tudta a megadott szempontsornak megfelelően.

IX.10. Az intézményvezető javaslattétele előtt köteles személyesen konzultálni az érintett pedagógussal és beszerezni a nevelőtestület véleményét.

IX.11. Az intézményvezető javaslattétele előtt köteles személyesen konzultálni az érintett pedagógussal és beszerezni az intézményvezető-helyettesek véleményét.

IX.12. Az eltérő illetményalapot évente felül kell vizsgálni és újra javasolni kell. Csak akkor tartható fenn az előző tanévhez képest változatlanul, ha minden szempont alapján bizonyítható, hogy a munkaközösség-vezető munkavégzésének minőségében nem történt változás. A felülvizsgálatba be kell vonni az érintett munkaközösség-vezetőt, az intézményvezetőt, az intézményvezető-helyetteseket és a Belső Ellenőrzési Csoport egy tagját.

X. Az Ér. eszközei és módszerei az intézményvezető-helyettesi pótlék differenciált megállapítására

IX.1. Az intézményvezető-helyettesi pótlék differenciált megállapítására az intézményvezető tesz javaslatot. Mértékéről a Tankerületi Igazgató, mint munkáltató dönt.

X.2. A megadott források alapján az intézményvezető az egyes pedagógusokról értékelőlapot készít, amelyen a meghatározott és elfogadott szempontokat 0-4-ig terjedő skálán értékeli. *(Az értékelőlap ezen dokumentum mellékletét képezi.)*

X.3. Az intézményvezető a intézményvezető-helyettes adott tanévre vonatkozó munkaköre és feladatai szempontjából nem releváns szempontokat nem pontozza. A kapott pontszámokból százalékos eredményt számít.

X.4. Az értékelést tanévenként kell elvégezni, minden év augusztus 31. napjáig.

X.5. Eltérő illetményalapra vonatkozó javaslat kizárólag olyan intézményvezető-helyettes esetében lehetséges, akinek százalékos eredménye 90% fölött van.

X.6. Az előző pontban megadott százalékos eredmény nem jelent automatikusan eltérő illetményalapot. Javaslattétele előtt az intézményvezetőnek az alábbi szempontokat kell mérlegelnie:

- A rendelkezésre álló források alapján kellően indokolt-e az eredmény?
- A kiemelt illetményalap várhatóan jelent-e motivációt az intézményvezető-helyettes számára?
- A javasolt intézkedés várhatóan milyen hatást gyakorol majd a nevelőtestületre?

X.7. Az intézményvezető köteles javaslatát indokolással ellátni, melynek alapját a felsorolt szempontok képezik.

X.8. Az intézményvezető kizárólag abban a tanévben tehet javaslatot az Nkt. 65.§ (2) bekezdésében meghatározott illetményalaptól eltérő illetményalap

megállapítására, amelynek megelőző tanévében az intézményvezető-helyettest értékelni tudta a megadott szempontsornak megfelelően.

X.9. Az intézményvezető javaslattétele előtt köteles személyesen konzultálni az érintett intézményvezető-helyettestel és kikérni vezető társai véleményét.

X.10. Az eltérő illetményalapot évente felül kell vizsgálni és újra javasolni kell. Csak akkor tartható fenn az előző tanévhez képest változatlanul, ha minden szempont alapján bizonyítható, hogy az intézményvezető-helyettesi munkavégzésének minőségében nem történt változás. A felülvizsgálatba be kell vonni az intézményvezető-helyettest, az intézményvezetőt, és a Belső Ellenőrzési Csoport két tagját.

XI. Az Ér. nyilvánossága

XI.1. Az Ér. nyilvános, megtalálható az intézmény honlapján és irattárában.

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

XI.3. Az Ér. egyes pedagógusokra vonatkozó megállapításai kizárólag a munkáltató és az adott pedagógus számára nyilvánosak. Kivétel ez alól a VIII.5. pontban előírt véleménykérés esete, a nyilvánosság azonban ekkor sem terjedhet a nevelőtestületen túl.

XII. Záró rendelkezések

A Vikár Sándor Zenei Alapfokú Művészeti Iskola kompetencia- és teljesítményalapú értékelési rendszerét az előírt vélemények figyelembe vétele után a nevelőtestület megtárgyalta, és a benne foglaltakkal egyetértve jelen formájában elfogadta.

Fentiek értelmében az Ér. jelen formájában 2017. szeptember 1-jén hatályba lép.

Nyíregyháza, 2017. szeptember 1.



Tamás Attila
intézményvezető

Mellékletek

1. sz. melléklet: Értékelő lap pedagógus illetményemelés differenciált megállapítására

II. sz. melléklet: Értékelő lap munkaközösség-vezetői pótlék differenciált megállapítására

III. sz. melléklet: Értékelő lap intézményvezető-helyettesi pótlék differenciált megállapítására

I. sz. melléklet/Értékelő lap pedagógus illetményemelés differenciált megállapítására

Név:

Ssz.	A minőségi munkavégzésért járó kereset-kiegészítés szempontjai	0 nem jellemző, 1 részben jellemző, 2 többnyire jellemző, 3 jellemző, 4 teljes mértékben jellemző					VÁLASZ
		0	1	2	3	4	
1.	3 évenként megrendezett, az OH által támogatott országos verseny (helyezés, különdíj, döntőben való részvétel)	0	1	2	3	4	
2.	Egyéb országos versenyre, találkozóra felkészítés, elért eredmény	0	1	2	3	4	
3.	Területi, megyei, iskolai versenyekre felkészítés, elért eredmény	0	1	2	3	4	
4.	Nemzetközi versenyekre felkészítés, elért eredmény	0	1	2	3	4	
5.	Versenyek lebonyolítása, szervezése	0	1	2	3	4	
6.	A tanár tanszakának szakmai színvonala a vizsgák és hangversenyek tükrében	0	1	2	3	4	
7.	Magyei-, országos- és nemzetközi versenyeken, hangversenyeken korrepetitori munka	0	1	2	3	4	
8.	A külföldi partneriskolákkal való kapcsolattartás	0	1	2	3	4	
9.	Az iskola magas szintű képviselete iskolai és városi szereplések során (tanár, növendék)	0	1	2	3	4	
10.	Az iskola életében való aktív közreműködés – alapítványi munka, pályázatok felkutatása, annak írásában való aktív részvétel, kezdeményezés, bemutató óra, rendezvényszervezés-, segítség, rendezvényekre növendék felkészítés	0	1	2	3	4	
11.	A növendékek megtartása	0	1	2	3	4	
12.	Sajátos nevelési igényű gyerekekkel való foglalkozás	0	1	2	3	4	
13.	A növendékekkel való kommunikáció minősége	0	1	2	3	4	
14.	Közösségépítés, kulturális életben való részvétel, tanórán kívüli közösségi program (diákrendezvények, koncertlátogatás, kirándulás, tehetséggondozó táborok, kulturális rendezvények)	0	1	2	3	4	
15.	Pálya-orientáció	0	1	2	3	4	
16.	Rendszeresen részt vesz szakmai, módszertani továbbképzéseken, elkötelezett a szakmai fejlődésre	0	1	2	3	4	
17.	Saját és új pedagógiai módszerek alkalmazása	0	1	2	3	4	
18.	Az iskolai szakmai munkaközösségben való aktív részvétel	0	1	2	3	4	
19.	A munkavégzéssel kapcsolatos felelősség és hivatástudat (pontosság, szorgalom, igyekezet, határidők betartása, adminisztráció pontossága)	0	1	2	3	4	

II. sz. melléklet/ Értékelő lap munkaközösség-vezetői pótlék differenciált megállapítására

Név:

Ssz.	A munkaközösség-vezetői feladatokkal járó kereset-kiegészítés szempontjai	0 nem jellemző, 1 részben jellemző, 2 többnyire jellemző, 3 jellemző, 4 teljes mértékben jellemző					VÁLASZ
1.	A munkaközösség munkájának minősége	0	1	2	3	4	
2.	A munkaközösség formálása, közösségépítés minősége	0	1	2	3	4	
3.	Iskolai munkaközösségi programok szervezése, azok minősége	0	1	2	3	4	
4.	Iskolán kívüli programok szervezése és megvalósításának minősége	0	1	2	3	4	
5.	A szülővel való kapcsolattartás minősége	0	1	2	3	4	
6.	Kapcsolattartás az iskola partnereivel	0	1	2	3	4	
7.	Kommunikáció és együttműködés a nevelőtestület tagjaival	0	1	2	3	4	
8.	Konfliktuskezelés minősége	0	1	2	3	4	
9.	Adminisztráció minősége	0	1	2	3	4	
10.	Pályázati aktivitás	0	1	2	3	4	
11.	Innováció	0	1	2	3	4	
12.	Munkafegyelem	0	1	2	3	4	
13.	Önállóság a munkavégzésben	0	1	2	3	4	
14.	Együttműködés minősége az intézményvezetőkkel	0	1	2	3	4	

III. sz. melléklet/Értékelő lap intézményvezető-helyettesi pótlék differenciált megállapítására

Név:

Ssz.	Az intézményvezető-helyettesi feladatokkal járó kereset-kiegészítés szempontjai	0 nem jellemző, 1 részben jellemző, 2 többnyire jellemző, 3 jellemző, 4 teljes mértékben jellemző					VÁLASZ
1.	Az intézményvezető-helyettes munkájának minősége	0	1	2	3	4	
2.	A tanulói közösség formálása, közösségépítés minősége	0	1	2	3	4	
3.	A nevelőtestület közösség építésének minősége	0	1	2	3	4	
4.	A technikai dolgozókkal való foglalkozás minősége	0	1	2	3	4	
5.	Iskolai programok szervezése, azok minősége	0	1	2	3	4	
6.	Iskolán kívüli programok szervezése és megvalósításának minősége	0	1	2	3	4	
7.	A szülőkkel való kapcsolattartás minősége	0	1	2	3	4	
8.	Kapcsolattartás az iskola partnereivel	0	1	2	3	4	
9.	Kommunikáció és együttműködés a nevelőtestület tagjaival	0	1	2	3	4	
10.	Konfliktuskezelés minősége, eredményessége	0	1	2	3	4	
11.	Adminisztráció minősége	0	1	2	3	4	
12.	Pályázati aktivitás	0	1	2	3	4	
13.	Innováció	0	1	2	3	4	
14.	Házirend betartatása	0	1	2	3	4	
15.	Munkafegyelem	0	1	2	3	4	
16.	Önállóság a munkavégzésben	0	1	2	3	4	
17.	Terhelhetőség, kitartás a munkavégzés során	0	1	2	3	4	
18.	Az ellenőrző munka mennyisége és minősége	0	1	2	3	4	
19.	Együttműködés minősége az intézményvezetővel	0	1	2	3	4	