



NEMZETI PEDAGÓGUS KAR

Hajdú-Bihar Vármegyei Szakmai Fórum



2024. május 14.

Uzonyi Pál Községi Szintér

Ebes

A pedagógusok teljesítményértékelése



Dr. Kozák András LL. M.
tanügyigazgatási jogi szakértő

Miről lesz szó az előadáson?

- **A teljesítményértékelés (TÉR) rendszerének törvényi és rendeleti szabályai**
- **Az illetményeltérítés normatív meghatározottsága** a pedagógusok új életpályájáról szóló törvényben
- A pedagógus munkaszínvonalának **értékelési szempontjai és részterületei**
- **A teljesítményértékelés mérési területei** – mit, hogyan, milyen adminisztratív formában kell a köznevelési intézmény igazgatójának értékelnie
- **A köznevelési intézmény igazgatójának új döntési és felelősségi kompetenciái**, döntésmechanizmus a tankerületi központ által fenntartott intézményekben

Miről lesz szó az előadáson?

- **Pedagógusok és pedagógus szakképzettséggel vagy szakképesítéssel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazottak teljesítményértékelése**
- **A köznevelési intézmény igazgatójának és vezető beosztású alkalmazottainak teljesítményértékelése**
- **A TÉR szempontjából releváns intézményi szabályozó dokumentumok (pedagógiai program, munkaterv, szervezeti és működési szabályzat, iratkezelési szabályzat, továbbképzési program) felülvizsgálatát érintő kérdései**
- **A TÉR és a tanfelügyeleti ellenőrzés kapcsolódási pontjai**
- **A teljesítményértékelés és az intézményi önértékelés konnexiói**

Jogszabályi háttér

- **A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.)**
- A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (Nkt.)
- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet (Púétv. vhr.)
- A Nemzeti alaptanterv kiadásáról, bevezetéséről és alkalmazásáról szóló 110/2012. (VI. 4.) Korm. rendelet (Nat)
- Az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról szóló 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet
- A nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet (Múkr.)

A teljesítményértékelés lefolytatásának jogszabályi háttere

- *A pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet (TÉR rend.)*
 - ❑ végrehajtási rendeletre utaló rendelkezés: Púétv. 155. § (2) bek.
 - ❑ alapjogszabály: Púétv. 98. § (3) bek.
 - ❑ hatályba lépés: 2024. június 1.
 - ❑ átmeneti rendelkezés: Púétv. 160. § (7) bek.
 - ❑ koherencia:
 - ▶ Nkt. 7. § (1) bek., 15/A. §
 - ▶ Púétv. vhr. 88. § (2) bek., 88/A. § (3) bek., 95/D. §
 - ❑ Jogforrás: Magyar Közlöny 2024/41. szám

A teljesítményértékelés lefolytatásának módszertani háttere



OKTATÁSI
HIVATAL



Keresés



KÖZNEVELÉS FELSŐOKTATÁS SZAKKÉPZÉS TOVÁBBKÉPZÉS NYELVIZSGA KÉPESÍTÉSEK ELISMERTETÉSE KIR HIVATALI ÜGYEK

Köznevelés < Pedagógus teljesítményértékelés < TÉR-dokumentumok <

Az Oktatási Hivatal által közzétett, a köznevelési intézményekre vonatkozó TÉR-dokumentumok a pedagógusok és vezetők teljesítményértékeléséhez

CÍMKÉK

pedagógus teljesítményértékelés

- Alapfokú művészeti iskolák (publikálás ideje: 2024.04.12.)
- Általános iskolák (publikálás ideje: 2024.04.12.)
- A pedagógiai szakszolgálati intézmények és a nevelési-oktatási intézményekben foglalkoztatott óvoda- és iskolapszichológusok számára (publikálás ideje: 2024.04.12.)
- Az Nkt. 7.§ (1) l) szerinti gyógypedagógiai, konduktív pedagógiai nevelési-oktatási intézmény fejlesztő nevelés-oktatást végző feladatellátási helye számára (publikálás ideje: 2024.04.12.)
- Az Nkt. 15/a. §-ában szabályozott az utazó gyógypedagógusi, utazó konduktori hálózatok, valamint a sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók egészségügyi és pedagógiai célú rehabilitációs és rehabilitációs foglalkozásait saját intézményben végző gyógypedagógusok, konduktorok, és a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermekek, tanulók fejlesztő pedagógiai ellátását saját intézményben végző fejlesztő pedagógusok számára (publikálás ideje: 2024.04.12.)
- Gimnáziumok, szakgimnáziumok (publikálás ideje: 2024.04.12.)
- Készségfejlesztő iskolák (publikálás ideje: 2024.04.12.)
- Kollégiumok (publikálás ideje: 2024.04.12.)
- Nemzetiségi nyelvoktató iskolák (publikálás ideje: 2024.04.12.)
- Nemzetiségi óvodák (publikálás ideje: 2024.04.15.)
- Óvodák (publikálás ideje: 2024.04.15.)
- Szakiskolák (publikálás ideje: 2024.04.12.)
- Szakmai, módszertani ajánlás a nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékeléséhez (publikálás ideje: 2024.04.12.)



A teljesítményértékelés céljai

- Új **rendszer szintű**, éves belső teljesítménymérés bevezetése.
- A köznevelési intézményen belül a **minőségi munkavégzésre való ösztönzés**.
- A **meglévő értékelési formák egyszerűsítése**.
- A **belső és külső értékelések szakmai és jogszabályi összehangolása**, a különböző értékelési formák eredményeinek becsatornázása.
- Az objektív kritériumok szerint értékelt pedagógusok minőségi többlettevékenységének **magasabb szinten** történő realizálása az értékelést követő tanévben.

A teljesítményértékelés törvényi keretszabályai

- 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 munkakörben foglalkoztatott teljesítményét [Púétv. 98. § (3) bek.].
- **A munkáltató a teljesítményértékelés szabályainak alkalmazásával a pedagógus munkavégzése színvonalát, az általa nyújtott munkateljesítményt első alkalommal óvodában a 2024. szeptember 1. és 2025. június 30. közötti időszakra 2025. augusztus 15-ig, iskolában a 2024/2025. tanévre vonatkozóan 2025. június 30. napjáig értékeli.** A teljesítményértékelés eredményeként a munkáltató első alkalommal a 2025/2026. nevelési évtől, **tanévtől** állapíthat meg differenciált illetményt [Púétv. 160. § (7) bek., TÉR rend. 5. § (4) bek.].
- Koherencia: Púétv. 155. § (2) bek.

A pedagógusok teljesítményértékelésére vonatkozó szabályok hatálya

- A teljesítményértékelés **személyi hatálya** – a Gyakornok fizetési fokozatba sorolt alkalmazottak kivételével – a **pedagógusok előmeneteli rendszerének hatálya alá tartozó személyekre terjed ki:**

ad1) pedagógus-munkakörben alkalmazottak,

ad2) pedagógus szakképzettséggel vagy szakképesítéssel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítők [Púétv. 98. § (3) bek.].

- **Időbeli hatály:**

a teljesítményértékelésre vonatkozó törvényi keretszabályok 2024. január 1. napján léptek hatályba [Púétv. 156. § (3) bek.],

a teljesítményértékelést **első ízben a 2024/2025. tanévben kell lefolytatni** [Púétv. 160. § (7) bek.].

A teljesítményértékelés személyi és technikai feltételei

- **Értékelő vezető:** igazgató, főigazgató, az igazgató esetében a fenntartó kijelölt képviselője [TÉR rend. 2. § 2. pont].
- **Közreműködő:** igazgatóhelyettes, főigazgató-helyettes, tagintézmény-igazgató, intézményegység-vezető, tagintézményigazgató-helyettes, intézményegységvezető-helyettes, valamint az értékelendő személy munkaközösség-vezetői [TÉR rend. 2. § 3. pont].
- **Teljesítményértékelési elektronikus rendszer:** E-KRÉTA modul [TÉR rend. 2. § 5. pont].
- **Teljesítményértékelési időszak:**
 - ❖ *óvodában: szeptember 1-július 15. (értékelés határideje: augusztus 15.)*
 - ❖ *iskolában: tanítási év (értékelés határideje: június 30.)* [TÉR rend. 2. § 6. pont, 5. § (4) bek.]

Kitérő: az **egyéb értékelendő személy** fogalmi tisztázása

- **Egyéb értékelendő személy:** a tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézménynek az a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottja, akinek az értékelésére nem a kinevezése szerinti feladatellátási helyen kerül sor.
- Anyagi jogi jogforrás: Púétv. 68. § (4) bek.
- Jogintézmény: ,vezénylés'
- Processzuális rendelkezés:
 - ❖ Ha a Púétv. 68. § (4) bekezdése alapján a tankerületi központ munkáltató az értékelendő személyt a saját szervezeti egységeként működő más nevelési-oktatási intézmény feladatellátási helyén történő munkavégzésre utasította, az **értékelésbe közreműködőként bevonja a feladatellátási hely igazgatóját is** [TÉR rend. 3. § (4) bek.].

Kitérő: az egyéb értékelendő személy fogalmi tisztázása

- A tankerületi központ munkáltató a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban állót a saját szervezeti egységeként működő – a kinevezési okmányban meghatározott munkavégzési helytől eltérően, de egy járáson belül – más nevelési-oktatási intézmény feladatellátási helyén történő munkavégzésre utasíthatja. Az utasítás akkor rendelhető el, ha az új feladatellátási hely és a lakóhely között – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje naponta a három órát nem haladja meg. Az utasítás feltétele, hogy a munkáltató írásban ajánlatot tett a foglalkoztatottnak, azonban az ilyen módon, megállapodás alapján történő munkavégzésre vonatkozó ajánlatot kettő munkanapon belül egyetlen érintett sem fogadta el. Az utasítás legfeljebb miniszteri rendeletben meghatározott tanítási félév végéig szólhat. Az utasítás nem minősül kiküldetésnek [Púétv. 68. § (4) bek.].
- Értelmező kiegészítés: járás – fővárosi kerület

A teljesítményértékelés összetevői

- A teljesítményt

a) **személyre szabott éves teljesítménycélok**, valamint

b) a feladatellátás egyes összetevőit megjelenítő **egységes értékelési szempontok** alapján

kell értékelni [TÉR rend. 4. § (2) bek., 1-3. mell.].

- A személyre szabott éves **teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának**, teljesülésük nyomon követésének és mérésének **részletes módszertanát és szakmai szabályait** a köznevelésért felelős **miniszter** a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző **július 31-ig** az **Oktatási Hivatal honlapján közzéteszi** [TÉR rend. 4. § (4) bek.].
- A teljesítményértékelésre **100 pont adható**, mely három, vezető esetén négy személyre szabott teljesítménycél és hét értékelési szempont között oszlik meg [TÉR rend. 4. § (5) bek.].

A teljesítményértékelés eljárásrendi szabályai

- A vezető megbízással nem rendelkező értékelendő személy esetében az értékelés eredménye szerint
 - a) kiemelkedő teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám **80%-a vagy afeletti** (80-100 %),
 - b) **átlagos teljesítményszintű** az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám **50%-a vagy afeletti és 80%-a alatti** (50-79 %),
 - c) **fejlesztendő teljesítményszintű** az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám **50%-a alatti** (0-49 %), mely esetben fejlesztendő területet kell kijelölni [TÉR rend. 4. § (6) bek.].
- **Nem lehet teljesítményértékelést lefolytatni**, ha az értékelhető időszak nem éri el a 90 napot, vagy az értékelendő személy Gyakornok fokozatba van besorolva [TÉR rend. 6. §].

A teljesítményértékelés eljárásrendi szabályai

- Ha a munkáltató több tagintézménnyel vagy intézményegységgel rendelkező intézmény, és az értékelendő személyek létszáma ezt indokolja, **a köznevelési intézmény szervezeti és működési szabályzata rendelkezhet úgy, hogy**
 - a) az igazgató a helyetteseit, valamint a tagintézmények igazgatóit,
 - b) a tagintézmény igazgatója a tagintézmények tagintézményigazgató-helyetteseit,
 - c) az intézményegység-vezető az intézményegységvezető-helyetteseit értékeli [TÉR rend. 3. § (2) bek.].
- A **fejlesztendő teljesítményszintű** teljesítményt nyújtó értékelt **személy esetében az értékelő vezető rögzíti** a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben (E-KRÉTA) **a fejlesztendő terület megnevezését**, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott **fejlesztési eszközt** [TÉR rend. 7. §].

A teljesítményértékelés eljárásrendi szabályai

- *Az egyedi intézményi értékelési szempontot* a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző **augusztus 25-ig** az értékelő vezető határozza meg, az adott tanévre vagy nevelési évre szólóan. A közzétett módszertan és szakmai szabályok, valamint az egyedi intézményi értékelési szempontok a teljesítményértékelési időszakban nem módosíthatók [TÉR rend. 4. § (4) bek.].
- 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**közösén, az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokat, és ezeket rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben, azzal, hogy a személyes teljesítménycélok módosítására legkésőbb a **naptári év februárjának utolsó munkanapjáig** van lehetőség [TÉR rend. 5. § (1) bek.].

A teljesítményértékelés eljárásrendi szabályai

- **Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vezető esetén az augusztus 31. vagy más értékelendő személy esetén szeptember 30. utáni időpontot követően jön létre, a teljesítménycélokat a jogviszony kezdetének időpontjától számított 60 napon belül kell meghatározni,** kivéve a hat hónapnál rövidebb határozott időre létesült jogviszonyt [TÉR rend. 5. § (2) bek.].
- A teljesítménycélok meghatározásába az értékelő vezető a **közreműködőket** is bevonhatja [TÉR rend. 5. § (3) bek.].
- **Az értékelendő személy** az előzetes értékelési javaslat ismeretében **önértékelést készíthet,** amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni. Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell [TÉR rend. 5. § (5) bek.].

A teljesítményértékelés eljárásrendi szabályai

- Az értékelő megbeszélésen részt vesz
 - a) az értékelő vezető,
 - b) az értékelendő személy,
 - c) az értékelő vezető által felkért közreműködő, valamint
 - d) ha az értékelő vezető közreműködőként nem kérte fel, akkor az értékelendő személy kérésére annak a munkaközösségnek a vezetője, amelyben az értékelendő személy részt vesz [TÉR rend. 5. § (6) bek.].
- A közreműködő javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára, aki a javaslatot mérlegeli [TÉR rend. 5. § (7) bek.].

A teljesítményértékelés eljárásrendi szabályai

- **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 nyomon követésének és mérésének részletes módszertanában és szakmai szabályaiban meghatározottak szerint – a szülői, tanulói véleményeket is **figyelembe veszi** [TÉR rend. 5. § (8) bek.].
- A partneri horizontális kapcsolatrendszer jogszabályban nevesített tagjainak véleménye akkor épülhet be a teljesítményértékelés eredményébe, ha az értékelő vezető úgy dönt, hogy kikéri a szülők, gyermekek véleményét (ez nem kötelező), továbbá az Oktatási Hivatal által kiadott módszertani, szakmai szabályok alkalmazásra kerülnek (ez kötelező).
- Az intézményspecifikus módszertani és szakmai szabályokat tartalmazó közlemények, melyek tartalmazzák a vezetők és a pedagógusok teljesítményértékeléséhez használandó dokumentumok körét az Oktatási Hivatal honlapján elérhetőek:
https://www.oktatas.hu/kozneveles/pedagogus_teljesitmenyertekeles/ped_ter_dokumentumok

A teljesítményértékelés eljárásrendi szabályai

- **Az értékelő vezető** a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést is mérlegelve, **megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja.** Ennek érdekében
 - a) a vezetői megbízással rendelkező,
 - b) a pedagógus-munkakörben foglalkoztatott, valamint
 - c) a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottértékelendő személyek teljesítményét külön-külön kell összevetni egymással [TÉR rend. 5. § (9) bek.].
- **A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben, s ezen keresztül kell számára kézbesíteni** [TÉR rend. 5. § (10) bek.].

A teljesítményértékelés mérési szempontjai és részterületei a beosztott pedagógusok esetén

- A beosztott pedagógusok **teljesítményértékelésének szempontjai, részterületei** és az adható pontszám:
 - 1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége /4 részterület/ (28 pont)**

mérési eszközök: vezetői óra- és foglalkozáslátogatás, tanulók tanulmányi eredményei, továbbhaladási mutatók, intézmény által meghatározott sikerkritériumok /dokumentumok: tanulmányi rendszer, statisztika, továbbtanulási mutatók, országos kompetenciamérés eredményei/

- 2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói /4 részterület/ (12 pont)**

mérési eszközök: munkaközösség-vezető értékelése, a munkatervben és az önkéntes vállalatokban foglaltak monitorozása /dokumentumok: munkaterv, vezetői beszámoló, szülői kérdőívek/

A teljesítményértékelés mérési szempontjai és részterületei a beosztott pedagógusok esetén

- A beosztott pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjai, részterületei és az adható pontszám (folyt.):

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása /3 részterület/ (8 pont)

mérési eszközök: vezetői ellenőrzés, tapasztalati tények, munkatársi reflexiók /dokumentumok: feljegyzések, jegyzőkönyv, vezetői beszámoló, riportok/

4. Kommunikáció, együttműködés /2 részterület/ (6 pont)

mérési eszközök: osztály-és csoportjellemezések, helyzetelemzések, szülői reflexiók, munkaközösség-vezetői értékelés, partneri reflexiók /dokumentumok: kérdőívek, tanulmányi rendszer, vezetői beszámoló, riportok, szülői kérdőívek, értekezletek jegyzőkönyvei /

A teljesítményértékelés mérési szempontjai és részterületei a beosztott pedagógusok esetén

- A beosztott pedagógusok **teljesítményértékelésének szempontjai, részterületei** és az adható pontszám (folyt.):

5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás /4 részterület/ (8 pont)

mérési eszközök: speciális köznevelési szolgáltatásokban való részvétel, egyéni fejlesztési terv, projekttervek /dokumentumok: tanulmányi rendszer, statisztika, vezetői beszámoló, fejlesztési dokumentáció, szülői kérdőívek/

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás /3 részterület/ (6 pont)

különös szempont: Nemzeti Pedagógus Kar Etikai Kódexe szerinti cselekvés

mérési eszközök: vezetői ellenőrzés, tapasztalati tények, munkatársak, partneri jelzések /dokumentumok: tanulmányi rendszer, kérdőívek, feljegyzések, jegyzőkönyvek, szülői kérdőívek/

A teljesítményértékelés mérési szempontjai és részterületei a beosztott pedagógusok esetén

- A beosztott pedagógusok **teljesítményértékelésének szempontjai, részterületei** és az adható pontszám (folyt.):

7. Egyedi intézményi értékelési szempont (alapvetően a belső intézményi elvárásrendszer alapján, mely az ötévente kötelező intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés alapja vagy más, az intézmény által megfogalmazott sikerkritérium – „*lex loci*” – szerint) (8 pont)

mérési eszközök: az intézmény és a TÉR dokumentumok szerint

dokumentumok: - *pedagógiai program*

- *ötéves intézményi fejlesztési terv*

- *belső intézményi elvárásrendszer*

- *egyedileg e célra elfogadott dokumentum*

A teljesítményértékelés mérési szempontjai és részterületei a beosztott pedagógusok esetén

- A beosztott pedagógusok **teljesítményértékelésének szempontjai, részterületei** és az adható pontszám (folyt.):

8. **Három, személyre szabott teljesítménycél** (24 pont)

mérési eszközök: az intézmény és az érintett pedagógus által közösen kijelöltek az Oktatási Hivatal szakmai-módszertani útmutatója alapján

dokumentumok: - *pedagógiai program*

- *ötéves intézményi fejlesztési terv*

- ***önfejlesztési terv (önértékelés)***

- *belső intézményi elvárásrendszer*

- *egyedileg meghatározott dokumentum*

A pedagógus szakképzettsgű NOKS alkalmazottak teljesítményértékelése

	A	B	C
1	<i>Szempont sorszáma</i>	<i>Szempont megnevezése</i>	<i>Adható pontszám</i>
2	1	Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége	20
3	2	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12
4	3	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	10
5	4	Kommunikáció, együttműködés	8
6	5	Szakmai felelősségvállalás, elkötelezettség	10
7	6	Munkakörhöz kötődő támogató, etikus magatartás	8
8	7	Egyedi intézményi értékelési szempont	8
9	8	Három, személyre szabott teljesítménycél	24
10		Összesen	100

„*Quis custodiet ipsos custodes?*”

A vezetők teljesítményértékelése

	A	B	C
1	<i>Szempont sorszáma</i>	<i>Szempont megnevezése</i>	<i>Adható pontszám</i>
2	1	Intézményi feladatellátás eredményessége	10
3	2	Erőforrásokkal való gazdálkodás	10
4	3	Stratégiai szemlélet	10
5	4	Vezetői kommunikáció és irányítás	10
6	5	Külső kapcsolatok	10
7	6	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	5
8	7	Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont	5
9	8	Négy, személyre szabott teljesítménycél	40
10		Összesen	100

A teljesítményértékelés alapján **eltérített havi illetmény** megállapítása

- A havi illetmény fizetési fokozatok szerinti **illetménysávokban** kerül megállapításra a **munkáltató döntése** alapján a következők szerint:
 - Pedagógus I. fokozat esetén 538 000 Ft-tól **1 065 000 Ft-ig**,
 - Pedagógus II. fokozat esetén 555 000 Ft-tól **1 135 000 Ft-ig**,
 - Mesterpedagógus fokozat esetén 630 000 Ft-tól **1 365 000 Ft-ig**,
 - Kutatótanár fokozat esetén 750 000 Ft-tól **1 470 000 Ft-ig** [Púétv. vhr. 88/A. § (1) bek.].
- *A Púétv. 98. § (3) bekezdésének alkalmazásakor a munkáltató a pedagógus havi illetményét a teljesítményértékelés eredményének figyelembe vételével alacsonyabb összegben nem állapíthatja meg* [Púétv. vhr. 95/D. §].

A pedagógus illetménystruktúra

Megállapított havi illetmény: az igazgató – a tankerületi központ vezetője az igazgató javaslatára és egyetértésével – az egyes fizetési fokozatokhoz tartozó illetménysávok határain belül a fenntartó költségvetési keretének (központi költségvetési törvény által biztosított bérkeret) megfelelően 2024. január 1-jén a törvényi szempontok mérlegelése alapján meghatározza az illetményt [Púétv. 98. § (2) bek., 159. § (3) bek.].

Esélyteremtési illetményrésszel emelt illetmény: a megállapított havi illetmény 20 %-kal emelt összege a nehéz körülmények között végzett munka relevanciája alapján (*ex lege illetményeltérítés*) 2023. november 1-től [Púétv. 98. § (5) bek., 157. § (13)-(15) bek.].

Egyéb illetményelemek: köznevelési megbízási díj, eseti és tartós pótlékok, többlettanítási óradíj, kereset-kiegészítés (vezetők), jutalom, illetménynövekedés [Púétv. 101-104. §, Púétv. vhr. 88/A. § (2)-(3) bek., 95/A. §].

Eltérített illetmény: a teljesítményértékelés alapján az igazgató – a tankerületi központ vezetője az igazgató javaslatára és egyetértésével – munkáltatói jogkörében eljárva mérlegelés alapján a havi illetménysávok felső határáig terjedően megállapíthatja a differenciált havi illetményt 2025. szeptember 1-jétől [Púétv. 98. § (3) bek., 160. § (7) bek.].

A végzettségi szinthez kötött illetménynövekedés

- **Ha az érintett pedagógus**, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott **a munkaköre betöltéséhez előírt szakképzettséget mesterképzésben szerezte**, akkor a pótlék és egyes köznevelési feladatokért járó megbízási díj nélkül számított – a Púétv. 98. § (5) bekezdése szerinti esélyteremtési illetményrészt nem tartalmazó – **havi illetményét** a Púétv. vhr. 88/A. § (1) bekezdése figyelembevételével meghatározott összegnél **2%-kal magasabb mértékben kell meghatározni** [Púétv. vhr. 95/A. § (1) bek.].
- Nem feltétele az illetmény növelésének az, hogy jogszabály előírja a mesterfokozat meglétét a munkakör betöltéséhez, így általános iskolai tanár is részesül egyetemi végzettség esetén az illetménynövelésben, ha oklevele az általa tanított szakjára képesít.
- Koherencia: Púétv. 98. § (2) bek. b) pont

Egyes tantárgyak után járó illetményemelés

- **Matematika, digitális kultúra, természettudomány, integrált természettudomány, fizika, kémia, biológia, földrajz tantárgyat** az előírt szakképzettséggel **tanító pedagógus** esélyteremtési illetményrészt nem tartalmazó, pótlékok és megbízási díj nélküli számított **havi illetményét** a tantárgy tanításának teljes tartama alatt – a tantárgyfelosztásban kijelölt időszakokra vonatkozóan – **meg kell növelni 4 %-kal** [Púétv. vhr. 95/A. § (2) bek.].
- Az illetménynövekedés a Púétv. vhr. 5. mellékletében felsorolt tantárgyak tanítása esetén a tanított tantárgyak számától függetlenül a tanórai szakfeladat-ellátás tantárgyfelosztásban meghatározott idejére szól [Púétv. vhr. 95/A. § (4) bek.].
- Amennyiben a tantárgyfelosztás a tanítási év végéig terjedő időszakra írja elő az adott tantárgy tanítását, az illetménynövekedés a tanítási évet követő nyári szünet teljes tartamára is jár az érintett pedagógusnak.
- Koherencia: Púétv. 98. § (2) bek. g) pont

A köznevelési intézmény **igazgatójának** a teljesítményértékelés kötelezőségével kapcsolatos új **feladat- és hatásköre**

- A nevelési-oktatási intézmény **igazgatójának új felelősségi kompetenciája** a teljesítményértékelés [Púétv. 75. § (2) bek. k) pont].
- A **teljesítményértékelés** az annak lefolytatását követő tanévben realizálódik a **munkáltatói jogkörben meghozott döntés szerint eltérített (módosított) illetményben**, és egy tanévre szól [Púétv. 98. § (3) bek.].
- Az **igazgató gyakorolja** a teljesítmény értékelésével és az annak alapján történő, az **illetményeltérítés százalékos mértékére történő döntéssel vagy javaslattétellel** kapcsolatos munkáltatói **jogot** [Púétv. 17. § (5) bek.].
- Az **illetményeltérítés megállapítását érintő munkáltatói jogkört a tankerületi központ** az igazgató egyetértésével **gyakorolja**. Egyetértés hiányában a döntést az oktatási központ vezetője hozza meg [Púétv. 17. § (6) bek.].

A teljesítményértékeléssel kapcsolatos további foglalkoztatási jogi normák

- A teljesítményértékelést **írásba kell foglalni az E-KRÉTA teljesítményértékelési felületén** (első dokumentációs szint) [Púétv. 98. § (3) bek. harmadik mondata].
- A teljesítményértékelést **évenként** – nevelési évenkénti, tanévenkénti periodicitással – **kell lefolytatni** alakszerű, formalizált, a köznevelésért felelős miniszter rendeletében meghatározott processzusként [Púétv. 98. § (3) bek. első mondata].
- Az illetmény eltérítéséről szóló munkáltatói döntést, tehát a teljesítményértékelés eredményét a **kinevezésben** – annak egyoldalú módosításával – **kell rögzíteni** (második dokumentációs szint) [Púétv. 43. § (1) bek.].
- A 2024/2025. nevelési évtől az óvodák számára is kötelező lesz az E-KRÉTA és az annak részét képező teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata is [Nkt. 57. § (6) bek.].

A teljesítményértékeléssel kapcsolatos további foglalkoztatási jogi normák

- A teljesítményértékelés megállapítása munkáltatói jognyilatkozatnak minősül, így a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló korlátozott lehetőségek között élhet ellene jogorvoslattal.
- Jogorvoslat formája: közigazgatási per kezdeményezése [Púétv. 127. § (1) bek.]
- **A keresetlevelet** a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított **harminc napon belül kell előterjeszteni a teljesítményértékelés valótlan ténymegállapításával kapcsolatos igény érvényesítése** iránt [Púétv. 129. § (1) bek. e) pont vö. 97. § (7) bek.].
- *Dogmatikai aspektus*: e jogorvoslat nem minősül köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyból eredő igénynek [Púétv. 128. § (1) bek.].
- A teljesítményértékelés időpontját és eredményét – mely szenzitív személyes adatnak minősül – rögzíteni kell a **foglalkoztatotti alapnyilvántartásban**, (harmadik dokumentációs szint) [Púétv. 4. mell. IV. pont 7. alpont].

Az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés, az önértékelés és a teljesítményértékelés kapcsolódási pontjai

- 2023. október 22-én jelentős mértékben módosultak az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzésre vonatkozó rendeleti szabályok, melynek érdemi jelentősége az, hogy **a pedagógusok és az intézményvezető önálló eljárás keretében történő pedagógiai-szakmai ellenőrzése helyébe a komplex ellenőrzés lép.**
- A komplex ellenőrzés során indokolt esetben az igazgató és az intézmény pedagógusának tevékenysége is vizsgálható [Múkr. 151. § (2) bek.].
- **Konnexió: a komplex ellenőrzés egyes területei** – a pedagógusok minősítésének indikátorterületeivel együtt, ahhoz mintegy kapcsolódva – gyakorlatilag **lefedik a teljesítményértékelés szegmentumait.**
- **Jogforrás:** *a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény hatálybalépésével kapcsolatos egyes köznevelési tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról szóló 44/2023. (X. 19.) BM rendelet*

Az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés, az önértékelés és a *teljesítményértékelés* kapcsolódási pontjai

- Az intézményellenőrzés (tanfelügyelet) a következő területekre terjed ki:
 - a) pedagógiai folyamatok → *Pedagógiai munka minősége, eredményessége*
 - b) személyiség- és közösségfejlesztés → *Tehetséggondozás, felzárkóztatás*
 - c) az intézményben folyó pedagógiai munkával összefüggő eredmények → *Pedagógiai munka minősége, eredményessége*
 - d) belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció → *Kommunikáció, együttműködés*
 - e) az intézmény külső kapcsolatai → *Kommunikáció, együttműködés*
 - f) a pedagógiai működés feltételei → *Egyedi intézményi értékelési szempont*
 - g) az intézménytípusra vonatkozó nevelési, nevelési-oktatási irányelvben meghatározottak → *Egyedi intézményi értékelési szempont* [Műkr. 148. § (2) bek.].

A teljesítményértékelés és az intézményi szabályozó dokumentumok

- A 2023/2024. nevelési év, tanév **kiemelt vezetői feladata** a 2024. szeptember 1. napján kezdődő teljesítményértékelésre történő felkészülés tekintetében az egyes intézményi szabályzatok, dokumentumok áttekintése, aktualizálása:
 - ❖ **pedagógiai program**
 - ❖ szervezeti és működési szabályzat
 - ❖ házirend
 - ❖ **munkaterv**
 - ❖ vezetői beszámoló
 - ❖ **ötéves intézményi fejlesztési terv**
 - ❖ továbbképzési program

A teljesítményértékelés és az intézményi szabályozó dokumentumok

- A 2023/2024. nevelési év, tanév **kiemelt vezetői feladata** a 2024. szeptember 1. napján kezdődő teljesítményértékelésre történő felkészülés tekintetében az egyes intézményi szabályzatok, dokumentumok áttekintése, aktualizálása (folyt):
 - ❖ beiskolázási terv
 - ❖ iratkezelési (adatkezelési) szabályzat
 - ❖ helyi minősítési szabályzat
 - ❖ releváns intézkedési tervek
- A teljesítményértékelés feladatát az igazgató nem delegálhatja másra, azonban a feladatvégzésbe a szervezeti és működési szabályzatban foglaltak szerint bevonhatók más vezetők [Műkr. 4. § (1) bek. e) pont].

Találkozzunk a digitális tér szegmenseiben!



 **Dr. Kozák András tanügyigazgatási jogi szakértő**
1,9 E követő • 3,1 E követés

Üzenet Követés Keresés

Bejegyzések Névjegy Említések Vélemények Követők Fényképek Továbbiak

A Dr. Kozák András tanügyigazgatási jogi szakértő oldalára átváltva belevághatsz a kezelésébe. [Váltás most](#)

Rövid áttekintés
Ez az oldal tanügyigazgatási jogi szakértés lehetőségét kívánja közvetíteni az alábbi sz

Bejegyzések Szűrők

 **Dr. Kozák András tanügyigazgatási jogi szakértő**
Augusztus 16., 16:15

MÁR MEGRENDELHETŐ!
Megjelenés alatt a 2022/2023. tanév megszervezésével összefüggő információkat tartalmazó és a tanév rendje rendeletet kommentáló kötetem.
Részletes információk: <https://raabe.hu/termek/tudnivalok-a-2022-23-as-tanevre/>

Oldal · Jogi szolgáltatás
szakerto.koznev@gmail.com
fupi.hu

Elérhetőségek:

E-mail:

kozmaister@gmail.com

szakerto.koznev@gmail.com

Facebook:

<https://www.facebook.com/drandraskozak>

FÜPI Kft.:

<https://www.fupi.hu/>

Nemzeti Pedagógus Kar honlapján:

<https://nemzetipedkar.hu/orszagos-etikai-bizottsag/>

A misty, teal-toned landscape with a lake and mountains. The scene is hazy and atmospheric, with the water reflecting the surrounding environment. The text is centered in a bold, dark teal font.

**Köszönöm a
megtisztelő figyelmet!**