



## A pedagógusok teljesítményértékelésének tagintézményi szabályzata

2025/26

*A dokumentum tartalmazza a Pécsi Református Kollégium Sztárai Mihály Általános Iskolája pedagógusainak teljesítményértékelési szabályait.*



A Pécsi Református Kollégium Sztárai Mihály Általános Iskolájának igazgatója jelen szabályzatban határozza meg a tagintézmény pedagógusainak, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményének (a továbbiakban: pedagógus teljesítményértékelés, rövidítésben TÉR) tagintézményi szabályait.

*A szabályzat jogszabályi alapjai:*

- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, rövidítésben **Púétv.**
- A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet, rövidítésben **Vhr.**, valamint
- A pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV.4.) BM rendelet, a továbbiakban **Rendelet.**

## Tartalom

1. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése	3
2. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása	3
3. Az egyedi intézményi értékelési szempont meghatározása a 2024/25-ös tanévre	4
4. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje	4
5. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2024/25-ös tanévben	5
6. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába	7
7. A teljesítményértékelés szempontjai és eredménye	8
8. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése	9
9. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után	9



## 1. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer bevezetése

A Púétv. 98. § (3) bekezdésének rendelkezése szerint „A munkáltató minden évben köteles a köznevelésért felelős miniszter rendeletében meghatározott szabályok szerint értékelni a pedagógusok és a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott teljesítményét. Gyakornok esetén a teljesítményértékelést nem kell lefolytatni.”

A Púétv. 160. § (7) bekezdése szerint „A munkáltató a teljesítményértékelés szabályainak alkalmazásával a pedagógus előmeneteli rendszer hatálya alá tartozó személy munkavégzése színvonalát, az általa nyújtott munkateljesítményt első alkalommal a 2024/2025 tanévre [...] a 2024. szeptember 1-je és 2025. június 30-a közötti időszakra vonatkozóan értékeli.”

A pedagógus teljesítményértékelés bevezetésével kapcsolatos ágazati szabályozást a **Rendelet** rögzíti, amely meghatározza a teljesítményértékelés lefolytatásának szabályait, az érintettek értékelésének szempontjait és az egyes értékelési szempontokra adható maximális pontszámokat, valamint az összesített teljesítményértékelés alapján a teljesítményszintek megállapítására szolgáló pontszámokat. A fenti jogszabályi rendelkezések alapján a 2024/2025-ös tanév indításakor tagintézményünkben is el kell végezni a TÉR bevezetésével, tervezésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatokat, és meg kell határozni a végrehajtás helyi szabályait annak érdekében, hogy a TÉR feladatait az egész évre elosztva megfelelően tudjuk tervezni, valamint biztosítani tudjuk a TÉR intézményi irányításához, vezetéséhez és működtetéséhez szükséges személyi feltételeket. Ezek megteremtése érdekében szabályzatunk következő pontjaiban határozzuk meg a tagintézményi teendőket, valamint a teljesítményértékelés eredményes végrehajtásához nélkülözhetetlen feladatmegosztást.

## 2. A pedagógus teljesítményértékelésben közreműködők meghatározása

A Pécsi Református Kollégium (a továbbiakban **PRK**) sajátosságaira és szervezeti felépítésére tekintettel a **Rendelet** rendelkezései az alábbiak szerint alkalmazandók:

A **Rendelet** 3. § (1) bekezdése alapján a munkáltató nevében a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört a főigazgató gyakorolja, aki a 2. § 2. pontjának rendelkezése alapján az értékelő vezető. Ugyanezen jogszabály 2. § 3. pontját alkalmazva a főigazgató közreműködő vezetőként bevonja a PRK Sztárai Mihály Általános Iskolája tagintézmény-vezetőjét (a továbbiakban **igazgató**) a tagintézmény pedagógus teljesítményértékelésébe, és jogkörét átruházva megbízza a tagintézmény igazgatóját a helyi teljesítményértékelés lefolytatására.

A fentiek alapján a főigazgató a **Rendeletben** szereplő feladatokat és jogköröket a tagintézmény igazgatójának hatáskörébe utalja.



Az igazgató – a helyi teljesítményértékelés zökkenőmentes és minél szélesebb körű lebonyolítása érdekében – közreműködőként bevonja a munkaközösség-vezetőket, akikhez 2 vagy 3 pedagógust rendel mint értékelendő személyt. Ha az értékelendő pedagógus kifogást fogalmaz meg az értékelésében közreműködő munkaközösség-vezetővel szemben, azt írásban öt munkanapon belül jelzi az igazgatónak, aki a kifogást köteles mérlegelni.

### **3. Az egyedi intézményi értékelési szempont meghatározása a 2024/2025-ös tanévre**

A **Rendelet** 4. § (4) bekezdése szerint a főigazgató a 2025/26-os tanévre vonatkozóan meghatározta az *egyedi intézményi értékelési szempontot*, amely – mivel aktualitását tekintve továbbra is érvényes – ugyanaz, mint az előző tanévben volt:

*A református keresztyén intézményi identitás és pedagógiai rendszer támogatása, fejlesztése.*

*Ezen belül: intézményünk az utóbbi nevelési évben több tagintézménnyel bővült, ezért feladatunknak tekintjük a keresztyén nevelési értékek, valamint a befogadó lelkület (inkluzivitás) erősítését, megismertetését és beépítését a mindennapi nevelési folyamatba és a szervezeti kultúra egészébe. A keresztyén identitás erősítésével együtt az abból fakadó diakóniai lelkületet, tevékenységeket, valamint az intézményegységek közötti együttműködést és tudásmegosztást határozzuk meg a tanév egyedi intézményi értékelési szempontjaként.*

### **4. A személyre szabott éves teljesítménycélok meghatározásának rendje**

A pedagógusok esetében a teljesítményértékelés megindítását megelőzően – legkésőbb 2025. szeptember 30-ig – az igazgató három személyre szabott éves teljesítménycélt határoz meg, amelyeket a teljesítményértékelés során pontszámmal értékel. A személyre szabott teljesítménycélok megállapításakor ki kell kérni és figyelembe kell venni az értékelendő személy véleményét. A személyes teljesítménycélokat rögzíteni kell a teljesítményértékelés elektronikus rendszerében azzal, hogy azok módosítására a munkaköri feladatok jelentős mértékű változását követő 30 napon belül, legkésőbb 2026 februárjának utolsó munkanapjáig van lehetőség.

A személyre szabott éves teljesítménycélok (a továbbiakban ebben a bekezdésben: teljesítménycélok) intézményi meghatározásakor az alábbi gyakorlatot követjük:

- Egyértelmű és azonosítható, az adott teljesítményértékelési időszakban értelmezhető teljesítménycélokat kell kitűzni.
- Csak olyan teljesítménycélok tűzhetők ki, melyek megvalósulása az adott tanítási évben értékelhető.
- A teljesítménycélok meghatározása rövid, tömör legyen (ennek alapján az érintett készíthet magának egy részletesebb tervet, amely majd segíti a konkrét értékelést).



- A teljesítménycélok kitűzésekor ki kell kérni az értékelendő személy írásos javaslatát vagy javaslatait.
- A teljesítménycélok között lehetőség szerint legyen legalább egy célkitűzés, amely az egyedi intézményi értékelési szempontra (ld. 3. fejezet) fókuszál. Amennyiben ez nem teljesül, mindhárom kitűzött célnak az iskola széles körű és/vagy a pedagógus egyéni fejlődését – és ezáltal közvetetten az iskola fejlődését – előtérbe helyező célnak kell lennie.
- A személyes éves teljesítménycélokkal kapcsolatos feladatokról az igazgató az érintettek számára a tanítási év megkezdése előtt munkaértekezleten részletes tájékoztatást ad. Az értékelt személy az önmaga számára javasolt személyes teljesítménycélokat elektronikus levélben elküldi az igazgatónak, aki azok tartalmáról az érintettel történő személyes beszélgetés során visszajelez: adott esetben pontosításra, korrigálásra, vagy akár a cél módosítására kéri fel a pedagógust. Amint a célok végleges formájukban megfogalmazásra kerültek, az értékelt személy rögzíti azokat a Kréta rendszerben, az igazgató pedig azokat az informatikai rendszerben jóváhagyja.

A teljesítményértékelés keretében az igazgató az értékelendő személyről kikérheti a szülők, tanulók véleményét is. Iskolánkban azt az eljárást követjük, hogy pedagógusainkról a szülők véleményét kérjük ki abban az esetben, ha az igazgató ezt indokoltnak és szükségesnek tartja az adott pedagógus teljesítményének értékeléséhez. A szülők véleményének beszerzésekor biztosítani kell a véleményezők anonimitását, az adatkezelést úgy kell végezni, hogy a véleményezők személye sem közvetlenül, sem közvetve ne legyen azonosítható.

##### **5. A pedagógus teljesítményértékelés feladatainak ütemezése a 2025/2026-os tanévben**

A TÉR első teljesítményértékelési időszakának kezdete 2025. szeptember 1., zárása 2026. június 30. Az ebben a tanítási évben lebonyolítandó teljesítményértékelési időszakban 1 fő vezetői megbízással rendelkező személy és 13 fő vezetői megbízással nem rendelkező pedagógus teljesítményértékelésére kerül sor.

A pedagógusok teljesítményének értékelése folyamatos, hiszen az általuk vállalt teljesítménycélok megvalósítása is egy folyamat.

Az óralátogatások értékelése az igazgató által készített, egységes, a pedagóguskompetenciákat fókuszba helyező sablon-értékelőlap alapján történik.

Az alábbi táblázat tartalmazza, hogy az egyes értékelt pedagógusok esetén az igazgató melyik munkaközösség-vezetőt vonja be mint közreműködőt.



	Értékelt	Értékelő	Közreműködő
1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----
6.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
7.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----
8.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----
11.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
12.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
13.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	-----
14.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

A 2025/2026-os tanévben a TÉR intézményi lebonyolításával kapcsolatos legfontosabb határidőket, illetőleg időpontokat – ahol azt jogszabály elrendeli, azzal összhangban – az alábbiak szerint határozom meg:

- **2025. augusztus 25-ig:** a teljesítményértékelés e tanévre szóló egyedi intézményi értékelési szempontjának meghatározása (főigazgatói hatáskör és feladat),
- **2025. augusztus 31-ig:** az igazgató személyre szabott éves teljesítménycéljainak meghatározása (jóváhagyás: főigazgató),
- **2025. augusztus 31-ig:** az intézményi teljesítményértékelési szabályzat kihirdetése, a teljesítményértékelés pedagógusokra, értékelőkre és közreműködőkre vonatkozó beosztásának közzététele,
- **2025. szeptember 1.:** a teljesítményértékelési időszak kezdő napja,



- **2025 szeptemberében folyamatosan:** az értékelendő pedagógusok e-mailben megküldik javaslataikat a személyre szabott éves teljesítménycéljaikra vonatkozóan, továbbá az igazgató a pedagógusokkal egyenként történő személyes beszélgetések során megfogalmazza a végleges célokat,
- **2025. szeptember 30-ig:** a pedagógusok a személyre szabott éves teljesítménycéljaikat rögzítik a KRÉTA rendszerében, ezzel párhuzamosan az igazgató áttekinti azokat, s amennyiben nincs szükség további korrigálásra, a célokat az informatikai rendszerben jóváhagyja,
- **2025. szeptember-2026. május:** az óralátogatások elvégzése,
- **2026. június 19.:** a teljesítményértékelések befejezésének határideje, egyben a teljesítményértékelési időszak záró napja,
- **2026. június 30-ig:** a teljesítményértékelési időszakban végzett intézményi tevékenység értékelése nevelőtestületi értekezleten.

#### **6. Az értékelendő személy bevonása a teljesítményértékelésbe és az értékelés eredményeinek meghatározásába**

A **Rendelet** 5. § (4) bekezdése értelmében az értékelendő személy teljesítményének értékelését 2026. június 30-ig kell elvégezni.

A teljesítményértékelés lezárását megelőző *értékelő megbeszélésen* résztvevők köre az alábbi:

- az értékelési jogkört gyakorló igazgató,
- az igazgató által a teljesítményértékelésben való közreműködésre felkért munkaközösség-vezető,
- az értékelésben érintett személy.

Az igazgató által közreműködőként felkért munkaközösség-vezető javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára az igazgatónak, aki a javaslatot mérlegeli. Az igazgató a teljesítményértékelés keretében kikérheti az értékelendő személy tekintetében a szülők, tanulók véleményét is, és a teljesítményértékelés során a szülői, tanulói véleményeket is figyelembe veheti (ld. 4. fejezet).

Az értékelési jogkörét gyakorló igazgató

- az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján az értékelő megbeszélés előkészítéseként *előzetes értékelési javaslatot* készít, amelyet az értékelő megbeszélésen közöl az értékelendő személlyel,
- ezt követően *értékelő beszélgetést* folytat az értékelendő személlyel, és ez alapján véglegesíti a pontszámot,



- végül a teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek szerint *besorolja* az értékelendő személyeket.

Az értékelendő személy az előzetes értékelési javaslat ismeretében *önértékelést* készíthet, melyben foglaltakat az igazgató mérlegeli, s amelyre az értékelő beszélgetés során ki kell térni. Az értékelendő személy észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell.

Az igazgató a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja.

A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben. A véglegesített értékelést az értékelt személynek elektronikus dokumentumként, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kell kézbesíteni.

#### 7. A teljesítményértékelés szempontjai és eredménye

A pedagógusok teljesítményértékelésének szempontjait és az egyes szempontokra adható maximális pontszámokat a **Rendelet** 1. sz. melléklete határozza meg az alábbiak szerint:

	Szempont megnevezése	Maximális pontszám	
1.	Pedagógiai munka minősége, eredményessége	28	76
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12	
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	8	
4.	Kommunikáció, együttműködés	6	
5.	Tehetséggondozás, felzárkóztatás	8	
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6	
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont	8	
8-10.	Három egyéni, személyre szabott teljesítménycél	3 · 8	24
Összesen		100	

Az értékelés százalékos eredménye alapján az értékelendő személy

- kiemelkedő teljesítményszintű, ha pontszáma az elérhető pontszám *legalább 80%-a*,
- átlagos teljesítményszintű, ha pontszáma az elérhető pontszám *legalább 50%-a, de 80%-a alatti*,
- fejlesztendő teljesítményszintű, ha pontszáma az elérhető pontszám *50%-a alatti*.



## **8. A teljesítményértékelési elektronikus rendszer használata és kezelése**

A teljesítményértékelési elektronikus rendszer feladata az egyes érintettek teljesítményértékelési eljárásával kapcsolatos adatok, szempontok és értékelések rögzítése, valamint a teljesítményértékelés végleges eredményeinek és az elért teljesítményszintnek a rögzítése. A teljesítményértékelési elektronikus rendszerben rögzíteni kell az intézmény adott tanévre vonatkozó egyedi intézményi értékelési szempontját, amely a teljesítményértékelési időszakban nem változtatható meg és a rendszerből nem törölhető. Az informatikai rendszerben rögzíteni kell továbbá az értékelt kollégák személyre szabott éves teljesítménycéljait, és azokat az igazgatónak jóvá kell hagynia.

A véglegesített pontszámot és a teljesítményszintet az értékelt személlyel való közlését követően rögzíteni kell a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben. A véglegesített értékelést és az elért teljesítményszintet az értékelt személynek elektronikus dokumentumként, a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kell kézbesíteni.

A teljesítményértékelés adatainak, értékelési szempontjainak, az egyéni teljesítménycélok, valamint a teljesítményértékelés pontszámának rögzítésére a KRÉTA rendszere szolgál.

A teljesítményértékelési elektronikus rendszer kezelésének adminisztrátori jogosultsága az igazgatót illeti meg. A teljesítményértékelési elektronikus rendszerbe az értékelt személy vonatkozásában értékelést tölthetnek fel a munkaközösség-vezetők mint közreműködők, valamint saját önértékelése vonatkozásában az értékelt személy. A teljesítményértékelés eredményét és a teljesítményszint megállapítását a teljesítményértékelési elektronikus rendszer rögzíti és archiválja.

## **9. Az illetményeltérítés lehetőségei a teljesítményértékelési időszak lezárása után**

A Púétv. 98. § (3) bekezdése alapján a munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét az ugyanezen törvény 98. § (1) bekezdésében meghatározott illetménysáv – ha az illetménysáv alsó és felső határa e törvény felhatalmazása alapján kormányrendeletben került meghatározásra, akkor a kormányrendeletben meghatározott illetménysáv – keretein belül a Púétv. 43. §-nak megfelelően határozhatja meg azzal, hogy a havi illetmény a teljesítményértékelés eredménye alapján alacsonyabb összegben nem határozható meg.

A Púétv. 98. § (3) 2024. május 11-i hatályba lépéssel úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét a Púétv. 98. § (1) bekezdésben meghatározott illetménysáv – ha az illetménysáv alsó és felső határa e törvény felhatalmazása alapján kormányrendeletben került meghatározásra, akkor a kormányrendeletben meghatározott illetménysáv – keretein belül a 43. §-nak megfelelően határozhatja meg azzal, hogy a havi illetmény a teljesítményértékelés eredménye alapján alacsonyabb összegben



nem határozható meg. Tekintettel arra, hogy az illetményesávok alsó és felső határát a 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendelet 88/A. § (1) bekezdése határozza meg, a Púétv. most idézett, 2024. május 11-től érvényes rendelkezése szerint az értékeltek illetménye a teljesítményértékelést követően sem lehet alacsonyabb, mint a Korm. rendelet 88/A. §-ban meghatározott összeg, azaz Pedagógus I. fokozat esetében 538 eFt, Pedagógus II. fokozat esetében 555 eFt, Mesterpedagógus fokozatnál 630 eFt, míg Kutatótanár fokozat esetében pedig 750 eFt. Ezek az alsó határok a 2025-ös naptári évben természetesen módosulhatnak.

A Kormányrendeletben meghatározott illetményesáv adott fokozatra érvényes minimális illetményénél alacsonyabban tehát nem lehet megállapítani az értékelt személy illetményét. Arra azonban van lehetőség, hogy a munkáltató a pedagógus illetményét a teljesítményértékelés lezárása előtti illetményéhez képest – a teljesítményértékelés eredményének figyelembe vételével – alacsonyabb mértékben határozza meg.

\*

Jelen szabályzatot az tagintézmény igazgatója a nevelőtestülettel 2025. augusztus 29-én ismertette, a tanévnyitó értekezletről iktatott jegyzőkönyv készült. A dokumentum az érintettek számára elérhető az intézmény informatikai hálóján.

Ez a szabályzat mint munkáltatói utasítás az első tanítási napon, azaz 2025. szeptember 1-jén lép hatályba.

Siklós, 2025. augusztus 29.

.....

főigazgató

.....

tagintézmény-vezető