



ELŐTERJESZTÉS

Szerencs Város Önkormányzata Képviselő-testületének 2025. október 30-i munkaterv szerinti ülésére

Az előterjesztés címe: „TÉR” szabályzat előterjesztés benyújtása

Előterjesztő: Kiss Attila polgármester

Előterjesztést készítette: Kecskésné Nagy Edit főigazgató

Előterjesztés tárgya: A Szerencsi Óvoda és Bölcsőde főigazgató teljesítményértékelése lebonyolításának szabályai a 2025/2026-os nevelési évre

Tartalom:

1. előterjesztés
2. határozati javaslat

Tárgyalás módja: nyilvános / zárt / zárt ülésre javasolt *

Döntéshozatal módja: egyszerű többség / minősített többség / név szerinti *

Véleményezésre megkapta: Jogi és Ügyrendi Bizottság

Egyeztetve belső szervezeti egységekkel:

Nem történt egyeztetés

A döntés végrehajtásáért felelős:

– főigazgató

Törvényességi véleményezésre bemutatva: dr. Béni Gyula jegyző

A döntés végrehajtásának határideje: azonnal

	Szerencsi Óvoda és Bölcsőde 3900 Szerencs, Rákóczi út 128. Tel: 47/361-224 E-mail: gyarkertiovoda@szerencs.hu
---	--

**Tárgy: "TÉR" szabályzat előterjesztés
benyújtása**

Dr Béni Gyula
Jegyző Úr
részére

Tisztelt Jegyző Úr!

A 2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról és a belügyminiszter 18/2024. (IV. 4.) BM rendelete a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló szabályzat alapján, ezúton szeretném benyújtani előterjesztésemet Szerencs város képviselő-testületi ülés napirendi pontjai közé elfogadásra.

Az előterjesztés címe: Szerencsi Óvoda és Bölcsőde „TÉR” szabályzat 2025/2026

Kérem, hogy előterjesztésemet a következő testületi ülés napirendjére felvenni szíveskedjen.

Szerencs, 2025. október 22.

Tisztelettel,





SZERENCSI ÓVODA ÉS BÖLCSŐDE

„TÉR „ szabályzat

2025/2026

nevelési év

SZERENCSI ÓVODA ÉS BÖLCSŐDE

Főigazgató

teljesítményértékelése lebonyolításának szabályai

Tartalomjegyzék

Bevezető	2
A szabályzatot meghatározó jogszabályok.....	2
Fogalmak	2
Bevont közreműködők.....	3
Főigazgató teljesítményértékelésének a lebonyolítása	3
Az értékelő vezető feladata.....	4
Az értékelési szempontok súlyozása értékelési skála	4
A főigazgató személyre szabott teljesítménycéljai.....	6
Az igazgató egységes, nem módosítható értékelési szempontjai	7
Záró rendelkezések	14
Legitimáció	14
“TÉR” határidők ,feladatok , felelősök	15

Bevezető

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. Az óvodaigazgató/főigazgató értékelését a fenntartó végzi.

A munkáltató a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével a pedagógus havi illetményét egyoldalúan határozhatja meg a teljesítményértékelés eredménye alapján azzal, hogy a havi illetmény a kormányrendeletben meghatározott illetménysáv alsó és felső határa között lett meghatározva, akkor annak alsó határától alacsonyabb összegben nem határozható meg.

A szabályzatot meghatározó jogszabályok

- 2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról
- A belügyminiszter 18/2024. (IV. 4.) BM rendelete a pedagógusok teljesítményértékeléséről

Fogalmak

- **értékelendő személy:** a teljesítményértékelési időszak első napján legalább Pedagógus I. besorolással rendelkező, pedagógus munkakörben foglalkoztatott, valamint pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott,
- **értékelő vezető:** értékelendő személy esetében a nevelési-oktatási intézmény főigazgatója igazgató, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője,
- **közreműködő:** a főigazgató-helyettes

- **teljesítményértékelési elektronikus rendszer:** a teljesítményértékelés lebonyolítására, az adatok rögzítésére, valamint azok továbbítására alkalmas informatikai rendszer
- **teljesítményértékelési időszak óvoda esetében szeptember 1-jétől a következő év július 15-éig tartó időszak.**

A munkáltató nevében a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az értékelő vezető gyakorolja.

Az értékelő vezető évente a teljesítményértékelési időszakra vonatkozóan értékeli az értékelendő személy teljesítményét.

A teljesítményt a személyre szabott éves teljesítménycélok, valamint a feladatellátás egyes összetevőit megjelenítő egységes értékelési szempontok alapján kell értékelni.

A főigazgató a teljesítményértékelés egészébe vagy egyes részeibe közreműködőket vonhat be.

Bevont közreműködők

Főigazgató helyettes

Munkaközösség vezető

Munkacsoport vezető

A **bevont közreműködők** a teljesítményértékelési időszak előtt, legkésőbb augusztus 31-ig) az értékelő vezető által írásban meghatározottak alapján kötelesek ellátni a teljesítményértékelésben ellátandó feladataikat.

Főigazgató teljesítményértékelésének a lebonyolítása

1. A személyes teljesítménycélok az értékelő vezetővel közösen kell meghatározni,
2. Véglegesítés után az értékelő vezetőnek kell jóvá hagyni.
3. A meghatározás határideje: vezetők esetében augusztus 31-ig
4. Az főigazgatót a vezetők értékelési szempontrendszere szerint a fenntartó értékeli.

A teljesítményértékelés során az értékelő vezető az értékeléshez szükséges adatokat összegyűjti és áttekinti, majd előzetes **értékelési javaslatot készít**, amelyet közöl az értékelendő személlyel.

5. Az értékelt személy számára ismertek a vonatkozó szempontok, az előzetes értékelési javaslat, amelyet **kiegészíthet az értékelt önértékelésével.**
6. Ezután kerül sor a személyes értékelő megbeszélésre nevelési évenként egy alkalommal, ahol megszületik a végleges értékelés. Fontos, hogy az értékelés személyes megbeszélésen záruljon, fontos az egyértelmű és rendszeres visszacsatolás.
7. **Az értékelő megbeszélésen részt vesz**
 - a) az értékelő vezető,
 - b) az értékelendő személy,

c) az értékelő vezető által felkért közreműködő, valamint a közreműködő javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára, aki a javaslatot mérlegeli.

8. Az értékelő vezető *(fenntartó esetében az azzal megbízott személy)* a teljesítményértékelés lefolytatását követően, az önértékelést, közreműködői javaslatot is mérlegelve, megállapítja az értékelendő személy teljesítményszintjét, és erről őt tájékoztatja.
9. Ha az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell.
10. 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.
11. Az értékelő vezető a teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket, és dönt az illetményeltérítésről.
12. **A vezetők értékelését augusztus 15-ig kell lebonyolítani.**

Az értékelő vezető feladata

- értékeléshez szükséges adatokat összegyűjti, áttekinti, majd ezek alapján előzetes értékelési javaslatot készít, amelyet közöl az értékelendő személlyel
- értékelő beszélgetést folytat az értékelendő személlyel, majd és ez alapján véglegesíti a pontszámot,
- a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket, és dönt az illetmény-eltérítésről

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.

Az értékelési szempontok súlyozása értékelési skála

Az összes elérhető pont vezetők esetében 100 pont, amely a következőképpen áll össze:

- 4 teljesítménycél megvalósulása 4x10 pont, összesen legfeljebb 40 pont;
- 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 60 pont.

Az értékelés célja, hogy az adott intézményen belül ösztönözzön a minőségi munkavégzésre. Nem cél, hogy más intézményekhez hasonlítsa az értékelő a teljesítményeket, hiszen az eredmények nem is feltétlenül összevethetőek.

Az alkalmazandó értékelési kategóriák a következők:

- kiemelkedő teljesítmény (az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti),
- átlagos teljesítmény (50–80% között),
- fejlesztendő teljesítmény (50% alatti).

Az értékelés a béreltérítést befolyásolhatja, illetve ez alapján kerülhet sor fejlesztési szükséglet megfogalmazására, az alábbiak szerint:

SZERENCSI ÓVODA ÉS BÖLCSŐDE – „TÉR” szabályzata

- a kiemelkedő teljesítményt nyújtók esetén indokolt lehet a többletjuttatás biztosítása;
- az átlagos teljesítmény nem, vagy csak kivételes esetben alapozza meg többletjuttatást;
- a fejlesztendő értékelési tartományban lévők esetében az értékelő rögzíti a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt (pl. továbbképzésen való részvétel, hospitálás).

Az egyes vezetői értékelési szempontok, területek súlyozása a következő:

szempont sorszáma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	összesen
pontérték	10	10	10	10	10	5	5	60

Az értékelendő személy esetében az értékelés eredménye szerint lehet;

- kiemelkedő teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti,
- átlagos teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a vagy afeletti, és 80%-a alatti,
- fejlesztendő teljesítményszintű az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a alatti.

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.

Nem lehet teljesítményértékelést lefolytatni, ha

- az értékelhető időszak nem éri el a 90 napot, vagy
- az értékelendő személy Gyakornok fokozatba van besorolva.

A fejlesztendő teljesítményszintet nyújtó értékelt személy esetében az értékelő vezető rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben a fejlesztendő terület megnevezését, valamint az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt.

A főigazgató személyre szabott teljesítménycéljai

Meghatározott személyre szabott vezetői teljesítménycél (vezető és fenntartó közösen határozza meg) <u>Adható pontszám</u> összesen 40 pont	A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló)	Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló)	Előzetes fenntartói értékelés	Értékelt vezető észrevételei	Fenntartó által adott pontszám
1. Személyre szabott teljesítménycél <u>Adható pontszám</u> : 10 pont					
2. Személyre szabott teljesítménycél <u>Adható pontszám</u> : 10 pont					
3. Személyre szabott teljesítménycél <u>Adható pontszám</u> : 10 pont					
4. Személyre szabott teljesítménycél <u>Adható pontszám:</u> 10 pont					

A személyes teljesítménycélokat az értékelő rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben. A teljesítménycélok módosítására, a meghatározásra vonatkozó eljárást kell betartani.

Az igazgató egységes, nem módosítható értékelési szempontjai**FONTOS! Egységesen kötelező, nem módosítható!!!**

(Megj.: Előre meghatározható egy értékelési szemponton belül az adható összpontszám szétosztása)

1. Intézményi feladatellátás eredményessége <u>Adható összpontszám:</u> 10 pont	A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva	Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló2)	Előzetes fenntartói értékelés	A vezető önértékelése	Értékelt vezető észrevételei	Fenntartó által adott pontszám
intézménybe (feladatellátási helyre) járó gyermek fejlődésének üteme, a személyiségfejlesztés eredményessége adható 2 pont						
a hiányzások mennyiségének alakulása, adható 2 pont						
a pedagógiai program megvalósítása, adható 1 pont						
az intézménybe (feladatellátási helyre jelentkező gyermekek számának alakulása és jellemzői) adható 1 pont						
a tanköteles korba lépő gyermekek iskolakezdésének és a halasztási kérelmek számának alakulása adható 2 pont						
befogadó szemlélet, inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések adható 2 pont						

SZERENCSEI ÓVODA ÉS BÖLCSŐDE – „TÉR” szabályzata

2. Erőforrásokkal való gazdálkodás <u>Adható összpontszám: 10 pont</u>	A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva	Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló2)	Előzetes fenntartói értékelés	Vezetői önértékelés	Értékelt vezető észrevételei	Fenntartó által adott pontszám
humánerőforrás-gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság biztosítása, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő munkamegosztás, megbízatások stb), adható 4 pont						
szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése), adható 2 pont						
intézményi hatáskörben lévő gazdálkodási feladatok precíz ellátása, hatékony forrásfelhasználás, adható 2 pont						
infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása. adható 2 pont						

SZERENCSI ÓVODA ÉS BÖLCSŐDE – „TÉR” szabályzata

3. Stratégiai szemlélet <u>Adható összpontszám: 10 pont</u>	A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva	Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló2)	Előzetes fenntartói értékelés	Vezetői önértékelés	Értékelt vezető észrevételei	Fenntartó által adott pontszám
a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása, adható 2 pont						
a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása, adható 2 pont						
a meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása, adható 2 pont						
az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása adható 2 pont						
az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra adható 1 pont						
a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete, adható 1 pont						

SZERENCSI ÓVODA ÉS BÖLCSŐDE – „TÉR” szabályzata

4. Vezetői kommunikáció és irányítás <u>Adható összpontszám: 10 pont</u>	A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva	Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló2)	Előzetes fenntartói értékelés	Vezetői önértékelés	Értékelt vezető észrevételei	Fenntartó által adott pontszám
egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés, adható 3 pont						
folyamatos tájékoztatás a munkatársak részére az őket érintő tudnivalókról, a munkatársak rendszeres értékelése adható 2 pont						
korrekt, asszertív kommunikáció, együttműködésre törekvés adható 2 pont						
pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása adható 3 pont						

SZERENCSI ÓVODA ÉS BÖLCSŐDE – „TÉR” szabályzata

5. Külső kapcsolatok <u>Adható összpontszám: 10 pont</u>	A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva	Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló2)	Előzetes fenntartói értékelés	Vezetői önértékelés	Vezetői észrevételek	Fenntartó által adott pontszám
kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/törvényes képviselőkkel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselők, családok részére, adható 4 pont						
együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás, vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása adható 6 pont						

SZERENCSI ÓVODA ÉS BÖLCSŐDE – „TÉR” szabályzata

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás <u>Adható összpontszám:</u> 5 pont	A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva	Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló2)	Előzetes fenntartói értékelés	Vezetői önértékelés	Vezetői észrevételek	Fenntartó által adott pontszám
hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció adható 1 pont						
felelős vezetői attitűd, adható 1 pont						
a gyermekek mindenek felett álló érdekeinek figyelembevétele adható 2 pont						
a nevelőtestület egységének megőrzése adható 1 pont						

Az egyedi intézményi értékelési szempontot a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig az értékelő vezető határozza meg, az adott nevelési évre szólóan.

7. Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont	A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva	Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló2)	Előzetes fenntartói értékelés	Vezetői önértékelés	Vezetői észrevételek	A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva	Fenntartó által adott pontszám
(megj. : az értékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig kell az értékelő vezetőnek meghatározni, a teljesítményértékelés időszakban nem módosíthatóak TÉR rend. 4.§ (4))							
Adható összpontszám: 5 pont							
A fenntartónak kell meghatározni az értékelési szempontot!							
A fenntartónak kell meghatározni az értékelési szempontot!							
A fenntartónak kell meghatározni az értékelési szempontot!							
A fenntartónak kell meghatározni az értékelési szempontot!							

Záró rendelkezések

Hatálya kiterjed:

- a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) 3. § 21. pontja szerinti **munkáltatóra és**
- **az értékelendő személyre**

A szabályzat 2025. szeptember 2-től lép hatályba és a 2026. augusztus 15-ig hatályos.

A szabályzat felülvizsgálatát és módosítását a fenntartónak 2026. augusztus 31-ig kell elkészíteni.

Legitimáció

Helyettes esetében

A szabályzatot a nevelőtestületülésén elfogadta.

Szerencs, 2025.....

.....

óvodaigazgató/főigazgató

Fenntartó esetében:

A szabályzatot a fenntartói testület / képviselőtestület.....ülésén elfogadta.

Szerencs, 2025.

.....

munkáltató képviselő

1.melléklet

“TÉR” határidők ,feladatok , felelősök

HÓNAP	HATÁRIDŐ	INTÉZMÉNYI FELADATOK	FELELŐSÖK
Teljesítményértékelési időszak	ÓVODA Minden nevelési év <u>szeptember 1-től a következő év július 15-ig tartó időszak</u> “TÉR” rend. 2.§ (6)	Nincs	
A személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának időpontja	A teljesítményértékelés időszak kezdetét megelőző július 31-ig “TÉR” rend. 4.§ (4)	Megismerni.	Vezető, közreműködők, pedagógusok az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartója által kijelölt képviselő
Az egyedi intézményi értékelési szempont meghatározása	A teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig az értékelő vezető határozza meg, az adott tanévre vagy nevelési évre szólóan. “TÉR” rend. 4.§ (4)	Az egyedi intézményi értékelési szempont meghatározása	Értékelő vezető, közreműködők, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartója által kijelölt képviselő

SZERENCSI ÓVODA ÉS BÖLCSÖDE – „TÉR” szabályzata

A személyes teljesítménycélok meghatározása értékelendő személy véleményének mérlegelésével.	Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztetve elsősorban június 30-ig, de legfeljebb szeptember 30-ig „TÉR” rendelet 5.§ (1)	Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztet a személyes teljesítménycélok meghatározásában.	Értékelő vezető, közreműködők
	Vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén augusztus 31-ig, „TÉR” rendelet 5.§ (1)		Az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartója által kijelölt képviselő
	Személyes teljesítménycélok módosítására a meghatározó-sra vonatkozó eljárás szerint, a munkaköri feladatok jelentős mértékű változását követő 30 napon belül, legkésőbb a naptári év februárjának utolsó munkanapjáig van lehetőség „TÉR” rendelet 5.§ (1)		Értékelő vezető, közreműködő
Teljesítményértékelési célok meghatározása későbbi jogviszony létrejötte esetén	Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony vezető esetében augusztus 31-e, pedagógus vagy pedagógus végzettségű NOKS esetében szeptember 30-a után 6 hónapnál hosszabb időre jön létre, akkor 60 napon belül kell meghatározni a teljesítménycélokat „TÉR” rendelet 5.§ (2)	Személyes teljesítményértékelési célok meghatározása	Értékelő vezető, közreműködők, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartója által kijelölt képviselő

SZERENCSI ÓVODA ÉS BÖLCSŐDE – „TÉR” szabályzata

Teljesítményértékelés elvégzésének határideje	Óvoda Augusztus 15-ig TÉR” rendelet 5.§ (4)	Az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján <u>előzetes értékelési javaslatot készít, amelyet közöl az értékelendő személlyel.</u> Az értékelő beszélgetést folytat az értékelendő személlyel, és ez alapján véglegesíti a pontszámot, Az <u>teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek</u> szerint besorolja az értékelendő személyeket, és dönt <u>az illetmény-eltérítésről.</u>	Értékelő vezető, közreműködők, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartója által kijelölt képviselő
---	---	---	---

HATÁROZATI JAVASLAT

Szerencs Város Önkormányzata Képviselő-testületének

...../2025. (.....) határozata

a Szerencsi Óvoda és Bölcsőde főigazgató teljesítményértékelése lebonyolításának szabályai a 2025/2026-os nevelési évre „TÉR” Szabályzat jóváhagyásáról

Szerencs Város Önkormányzatának Képviselő-testülete a Szerencsi Óvoda és Bölcsőde főigazgatója által benyújtott „TÉR” Szabályzatot a főigazgató teljesítményértékelése lebonyolításának szabályairól szóló dokumentumot a 2025/2026-os nevelési évre jóváhagyja.

A „TÉR” Szabályzat egy példánya jelen határozat mellékletét képezi.

Határidő: azonnal

Felelős: főigazgató