

Jászszentandrás Gyermekvilág Óvoda

„TÉR „ szabályzat

2024/2025.

nevelési év

Óvodaigazgató/főigazgató

(helyettesek, tagint. igazgató, intézményegység.vez. és helyetteseik)

teljesítményértékelése lebonyolításának szabályai

Tartalomjegyzék

Bevezető.....	2
A szabályzatot meghatározó jogszabályok.....	2
Fogalmak.....	2
Bevont közreműködők.....	3
Óvodaigazgató/főigazgató (helyettes, tagint.ig., intézményegység.vez és helyettesei) teljesítményértékelésének a lebonyolítása	3
Az értékelő vezető feladata	4
Az értékelési szempontok súlyozása értékelési skála	4
Az óvodaigazgató/főigazgató (helyettese,tagint.ig.,intézményegys.vez.,helyettesei) személyre szabott teljesítménycéljai.....	6
Az igazgató/főigazgató (tagint.ig.,intézményegység.vez.,stb) egységes, nem módosítható értékelési szempontjai.....	7
Záró rendelkezések	15
Legitimáció	15
“TÉR” határidők ,feladatok , felelősök.....	16

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 óvodaigazgatója, főigazgatója (a továbbiakban együtt: igazgató), az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője,
- **közreműködő:** az óvodaigazgató-helyettes, főigazgató-helyettes, az igazgatóhelyettes, a tagintézményigazgató, az intézményegység- vezető, tagintézményigazgató-helyettes, intézményegységvezető-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.

Az óvodaigazgató/főigazgató a teljesítményértékelés egészébe vagy egyes részeibe közreműködőket vonhat be.

Bevont közreműködők: -

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

Óvodaigazgató/főigazgató (helyettes, tagint.ig., intézményegység.vez és helyettesei) 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 igazgatót/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 adatok 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:

- 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.

Az óvodai igazgató/főigazgató (helyettese, tagint.ig., intézményegys. vez., helyettesei) személyre szabott teljesítménycéljai

<p>Meghatározott személyre szabott vezetői teljesítménycél (vezető és fenntartó közösen határozza meg) <u>Adható pontszám</u> összesen 40 pont</p>	<p>A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló)</p>	<p>Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló)</p>	<p>Előzetes fenntartói értékelés</p>	<p>Értékelt vezető észrevételei</p>	<p>Fenntartó által adott pontszám</p>
<p>1. <i>Személyre szabott teljesítménycél</i> „Örökös Boldog Óvoda” cím elnyerése <u>Adható pontszám</u> : 10 pont</p>					
<p>2. <i>Személyre szabott teljesítménycél</i> Tehetséggondozás bővítése <u>Adható pontszám</u> : 10 pont</p>					
<p>3. <i>Személyre szabott teljesítménycél</i> Új óvodások részére nyílt nap szervezése, szülői kapcsolat ápolása <u>Adható pontszám</u> : 10 pont</p>					
<p>4. <i>Személyre szabott teljesítménycél</i> Szülői elégedettségmérés <u>Adható pontszám</u>: 10 pont</p>					

A személyes teljesítménycélokat az értékelő rögzíti a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben. A teljesítménycéllok módosítására a meghatározásra vonatkozó eljárást kell betartva.

Az igazgató/főigazgató (tagint.ig.,intézményegység.vez.,stb) egységes, nem módosítható értékelési szempontjai
(FONTOS! Egységesen kötelező, nem módosítható!!!)

1. Intézményi feladatellátás eredményessége <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	A vezető önértékelése	Értékelt vezető észrevételei	Fenntartó által adott pontszám
intézménybe (feladatellátási helyre) járó gyermekek fejlődésének üteme, a személyiségfejlesztés eredményessége pl: adható 2 pont						
a hiányzások mennyiségének alakulása, pl: adható 2 pont						
a pedagógiai program megvalósítása, pl: adható 1 pont						
az intézménybe (feladatellátási helyre) jelentkező gyermekek számának alakulása és jellemzői) pl: adható 1 pont						

a tanköteles korba lépő gyermekek iskolakezdésének és a halasztási kérelmek számának alakulása pl: adható 2 pont							
befogadó szemlélet, inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések pl: adható 2 pont							

2. Erőforrásokkal való gazdálkodás Adható összpontszám: 10 pont	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), pl: adható 4 pont						
szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának						

bevonása, tudásmegosztás elősegítése), pl: adható 2 pont								
intézményi hatáskörben lévő gazdálkodási feladatok precíz ellátása, hatékony forrásfelhasználás, pl: adható 2 pont								
infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása. pl: adható 2 pont								

3. Stratégiai szemlélet	A teljesítmény cél 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
Adható összpontszám: 10 pont a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása, pl: adható 2 pont						
a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági						

<p>sorrendjének megállapítása, pl: adható 2 pont</p> <p>a meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása, pl: adható 2 pont</p> <p>az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása pl: adható 2 pont</p> <p>az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra pl: adható 1 pont</p> <p>a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete, pl: adható 1 pont</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

4. Vezetői kommunikáció és irányítás	A teljesítménycél teljesítése (vezetői)	Mi nem teljesült, azok okai (vezetői)	Előzetes fenntartói értékelés	Vezetői önértékelés	Értékelt vezető észrevételei	Fenntartó által adott pontszám
--------------------------------------	---	---------------------------------------	-------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------------------

<u>Adható összpontszám: 10 pont</u>	beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva	beszámoló 2)					
egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés, pl: adható 3 pont							
folyamatos tájékoztatás a munkatársak részére az őket érintő tudnivalókról, a munkatársak rendszeres értékelése pl: adható 2 pont							
korrekt, asszertív kommunikáció, együttműködésre törekvés pl: adható 2 pont							
pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása pl: adható 3 pont							

5. Külső kapcsolatok	A teljesítmény cél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva	Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló 2)	Előzetes fenntartói értékelés	Vezetői önértékelés	Vezetői észrevételek	Fenntartó által adott pontszám
<u>Adható összpontszám: 10 pont</u>						
kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/						

törvényes képviselőkkel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselők, családok részére, pl: adható 3 pont								
együtműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás, vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása pl: adható 7 pont								

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	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
Adható összpontszám: 5 pont						
hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció pl: adható 2 pont						
felelős vezetői attitűd, pl: adható 1 pont						

a gyermekek mindenk felett álló érdekeinek figyelembevétele pl: adható 1 pont							
a nevelőtestület egységének megőrzése pl: 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.

<p>7. Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont</p> <p>(megj. : az értékelési időszak kezdetét megelőző augusztus 25-ig kell az értékelő vezetőnek meghatározni, a teljesítményértékelés időszakban nem módosíthatóak TÉR rend. 4.§ (4))</p> <p>A vonatkozó jogszabályok nyomon követése, azok megtartása és megtartása az egész</p>	<p>A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva</p>	<p>Előzetes fenntartói értékelés</p>	<p>Mi nem teljesült, azok okai (vezetői beszámoló2)</p>	<p>Vezetői önértékelés</p>	<p>Vezetői észrevételek</p>	<p>A teljesítménycél teljesítése (vezetői beszámoló 1) mellékletbe dokumentumokkal alátámasztva</p>	<p>Fenntartó által adott pontszám</p>
--	--	---	--	-----------------------------------	------------------------------------	--	--

<p>intézményre vonatkozóan. Az időszakos felülvizsgálatok (mint például játszótéri eszközök felülvizsgálata, érintésvédelem, tűzoltókészülékek érvényességi idejének ellenőrzése, stb.) nyomon követése és teljesítése.</p> <p><u>Adható</u> összpontszám: 5 pont</p>	

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** terjed ki.

A szabályzat 2024. szeptember 2-től lép hatályba és a 2025. augusztus 15-ig hatályos.

A szabályzat felülvizsgálatát és módosítását a fenntartónak 2025. augusztus 31-ig kell elkészíteni.

Legitimáció

A szabályzatot a nevelőtestület 2024.07.17.-ei ülésén elfogadta.

Jászszeptandrás 2024. június 17.

.....
Deli - Csiki
.....
óvodaigazgató/főigazgató



Fenntartó esetében:

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

Jászszeptandrás 2024.....

.....

munkáltató képviselője

1.melléklet

“TÉR” határidők ,feladatok , felelősök

HÓNAP	HATÁRIDŐ	INTÉZMÉNYI FELADATOK	FELELŐSÖK
Teljesítményértékelési időszak	ISKOLA Minden tanítási év szeptember 1-től a tanítás év végéig (a mindenkori tanév rendjében meghatározott tanítási év vége) “TÉR” rend. 2.§ (6)	Nincs	-
	ÓVODA Minden nevelési év szeptember 1-től a következő év július 15-ig tartó időszak “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.	Vezetők, közreműködők, pedagógusok, pedagógus végzettséggel rendelkező NOKS, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartója által kijelölt képviselő
	2024-ben első alkalommal 2024. június 10-ig “TÉR” rend. 9.§ (2)	Megismerni	Vezetők, közreműködők, pedagógusok, pedagógus végzettséggel rendelkező NOKS, 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

<p>A személyes teljesítménycélok meghatározása személy véleményének mérlegelésével.</p>	<p>Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztetve elsősorban június 30-ig, de legfeljebb szeptember 30-ig "TÉR" rendelet 5.§ (1)</p> <p>Vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén augusztus 31-ig, "TÉR" rendelet 5.§ (1)</p> <p>Személyes teljesítménycélok módosítására a meghatározás-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)</p>	<p>Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztet a személyes teljesítménycélok meghatározásában.</p>	<p>Értékelő vezető, közreműködők</p>
<p>Teljesítményértékelési célok meghatározása későbbi jogviszony létrejötte esetén</p>	<p>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</p> <p>TÉR" rendelet 5.§ (2)</p>	<p>Személyes teljesítményértékelési célok meghatározása</p>	<p>Értékelő vezető, közreműködők, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartója által kijelölt képviselő</p>
<p>Teljesítményértékelés eivégzésének határideje</p>	<p>ISKOLA Június 30-ig TÉR" rendelet 5.§ (4)</p> <p>Óvoda Augusztus 15-ig</p>	<p>Az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése alapján előzetes értékelési javaslatot készít, amelyet közöl az értékelendő személlyel.</p> <p>Az értékelő beszélgetést folytat az értékelendő személlyel, és ez alapján</p>	<p>Értékelő vezető, közreműködők, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartója által kijelölt képviselő</p> <p>Értékelő vezető, közreműködők, az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény</p>

TÉR” rendelet 5.§ (4)

véglegesíti a pontszámot,

Az teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket, és dönt az illetmény-eltérítésről.

fenntartója által kijelölt képviselő

JEGYZŐKÖNYV

mely felvételre került a Jászszeptandrásí Gyermekvílág Óvoda, 5136, Jászszeptandrás, Rákóczi út 106.szám alatti hivatalos helyiségében 202~~h. 06.17.~~ napján 13 órakor megtartásra került **nevelőtestületi értekezletről**.

Jelen vannak: Terenyeiné Miklós Judit jegyzőkönyvvezető

Tajti Renáta jegyzőkönyv hitelesítő

Pásztor Anita jegyzőkönyv hitelesítő

és a csatolt jelenléti ívet aláírók.

1. Az értekezletet megnyitotta: Deli -Holló Anikó óvodavezető
2. A jegyzőkönyvvezető bemutatása: Deli- Holló Anikó óvodavezető
3. Az értekezlet napirendje:

3.1.

4. Felszólalók: -

Az óvodavezető ismertette a "TÉR" főbb pontjait.

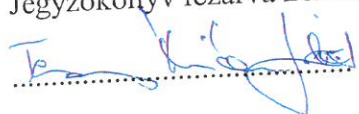
Minden óvodapedagógus elfogadásáról biztosította az óvodavezető által betérjesztett anyagot.

5. Határozathozatal:

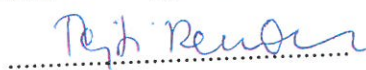
A jelenlévők 100 %-os arányban, a 202~~h. 06.17.~~ napján kelt határozata alapján, a

Jászszeptandrásí Gyermekvílág Óvoda fent említésre került dokumentumát elfogadta.

Jegyzőkönyv lezárva 202~~h. 06.17.~~ napján 14 órakor.



jegyzőkönyvvezető



jegyzőkönyv hitelesítő



jegyzőkönyv hitelesítő

JELLENLÉTI ÍV

mely felvétetre került a Jászszeptandrásí Gyermekvilág Óvoda, 5136 Jászszeptandrás,
Rákóczi út 106.szám alatti hivatalos helyiségében 20.06.19-napján 13 órakor
megtartásra került *nevelőtestületi értekezleten.*

sorsz	NÉV	ALÁÍRÁS
1	Deli-Holló Anikó	<i>Deli-Holló Anikó</i>
2	Pásztor Anita	<i>Pásztor Anita</i>
3	Faragóné Ferencz Alica	<i>Faragóné Ferencz Alica</i>
4	Tajti Renáta	<i>Tajti Renáta</i>
5	Jámbor Ágnes	<i>Jámbor Ágnes</i>
6	Kimák Tiborné	<i>Kimák Tiborné</i>
7	Terenyeiné Miklós Judit	<i>Terenyeiné Miklós Judit</i>
8	Kovács Lászlóné	<i>Kovács Lászlóné</i>
9	T.-Fehér Zsuzsanna	<i>T.-Fehér Zsuzsanna</i>



Jászszentandrási Gyermekvilág Óvoda

5136 Jászszentandrás, Rákóczi út 106.

Ikt. szám:

Tárgy: Határozat, dokumentum elfogadásáról

Határozat

Készült: 2024.06.17-én tartott nevelési értekezleten a Jászszentandrási Gyermekvilág Óvoda hivatalos helyiségében, ahol egyöntetű döntés született a TÉR szabályzat elfogadásáról.

Deli-Holló Anikó

.....
Deli-Holló Anikó

óvodaigazgató



Jászszentandrás, 2024.06.17.