

Előterjesztés
Sárbogárd Város Önkormányzat Képviselő-testületének
2009. augusztus 11-i ülésére

Tárgy: A Központi Általános Iskola, Óvoda, Családsegítő és Gyermejkölési Szolgálat intézményi dokumentumainak módosítása

Tisztelt Képviselő-testület!

Szervezeti és Működési Szabályzat (SZMSZ)

A 32/2008 (XI.24.) OKM rendelet 2 § k. pontja szerint a szakmai munkaközösségek együttműködését, kapcsolattartásának rendjét, részvételét a pedagógusok munkájának segítségével a szervezeti működési szabályzatban kell meghatározni. A változtatásokat 2009. augusztus 31-ig kell az SZMSZ-ben megjeleníteni.

Emiatt az SZMSZ- kiegészül a **VII.6.d)** ponttal, mely a kapcsolattartás rendjét, módját, a külső kapcsolatokat, a felelősöket és dokumentálás módját tartalmazza.

Részletesen a mellékletben olvasható.

Továbbá az Országgyűlés elfogadta a költségvetési szervek jogállásáról és gazdálkodásáról szóló 2008. évi CV. törvényt, amely szerint szükségessé vált az önkormányzat költségvetési szerveinek felülvizsgálata és azok alapító okiratának módosítása. A Központi Általános Iskola, Óvoda, Családsegítő és Gyermejkölési Szolgálat alapító okiratának módosítását Sárbogárd Város Önkormányzata a 111/2009. (V.12.) Kth. számú és a 137/2009. (VI.9.) Kth. számú határozatával fogadta el. Ezek alapján szükségessé vált az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzatának az alábbiak szerinti változtatása.

II.1. kiegészül c.) ponttal az alábbi szöveggel:

c.) Az intézmény típus szerinti besorolása

A tevékenység jellege alapján: közszolgáltató költségvetési szerv.

A közszolgáltató szerv fajtája szerint közintézmény.

Feladatellátáshoz kapcsolódó funkciója alapján: önállóan működő és gazdálkodó költségvetési szerv.

A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. tv. /Kotv./118.§ (10) bek értelmében a közoktatási intézmény vezetője kereset-kiegészítéssel ismerheti el meghatározott munkateljesítmény elérését. A kiemelt munkavégzésért járó kereset-kiegészítés megállapítható- a közoktatási intézmény bármely alkalmazottja részére- egy alkalomra, illetőleg meghatározott időre. A kiemelt munkavégzésért járó kereset-kiegészítés feltételeit a kollektív szerződésben, ennek hiányában a szervezeti és működési szabályzatban kell meghatározni.

Eszerint az intézményvezető szeretné kiegészíteni az SZMSZ-t.

XXIV . A kiemelt munkavégzésért járó kereset-kiegészítés feltételei ponttal.

Részletesen a mellékletben olvasható.

Ugyanezen törvény 1. számú melléklet negyedik rész (1) (2) bek szerint a munkáltató és a beosztott pedagógus- teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén- a munkaszerződésben vagy a közalkalmazotti kinevezésben megállapodhatnak abban, hogy a heti teljes munkaidő keretei között, az adott munkakörre meghatározott kötelező órát legfeljebb heti hét órával megemelik. A megállapodás időtartama nem lehet rövidebb egy nevelési-tanítási évnél, és határozatlan időre is szólhat. A beosztott pedagógus részére- a végzett munkával arányos – teljesítménypótlék jár.

A teljesítménypótlék havi mértékét a tv. nem szabályozza pontosan, csak –tól -ig határokat jelöl meg

E szerint az intézményvezető szeretné kiegészíteni az SZMSZ-t a **XXV. A teljesítménypótlék összegére vonatkozó belső szabályok** ponttal.
Részletesen a mellékletben olvasható.

A Kotv. 118. § (11) bekezdése alapján az intézményfenntartó valamennyi közoktatási intézményét figyelembe véve tervezi meg a kiemelt munkavégzésért járó kereset-kiegészítés fedezetét.

Sárbogárd Város Önkormányzata 9/2009 (II.19.) Ktr. számú költségvetési rendelete szerint erre nincs fedezet., ezért nem javaslom a XXIV. és XXV. pontok beépítését az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzatába.

Minőségirányítási program (IMIP)

A 138/ 1992. (X.8.) Kormányrendeletet január 1-jei hatállyal módosította a 323/2008 (XII.29.) Kormányrendelet . E rendelet 8. § szerint az IMIP-ben a teljesítményértékelési szempontok mellett meg kell állapítani az egyes szempontok értékelésekor adható maximális pontszámokat is Ezért szükség van az IMIP kiegészítésére.

Az IMIP kiegészül a következőkkel:

3.2. A pedagógusok teljesítményértékelése

10. A nem pedagógus munkakörben dolgozók teljesítményértékelése részekkel a melléklet szerint

A jóváhagyáshoz szükséges egyeztetéseket az intézmény lefolytatta, melyről a nyilatkozatokat csatolom.

Kérem, szíveskedjenek elfogadni a Szervezeti és Működési Szabályzat VII.d. és a II. 1.c. pontjaival való kiegészítését, valamint az Intézményi Minőségirányítási Program módosításait és a Kotv. 40.§ (3) bek., 40. § (10) bek. alapján jóváhagyni.

Nem javaslom elfogadásra a Szervezeti és Működési Szabályzat XXIV. És XXV. pontjait,

Határozati javaslat

Sárbogárd Város Önkormányzat Képviselő-testülete megtárgyalta a *Központi Általános Iskola, Óvoda, Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat intézményi dokumentumainak módosításai* tárgyú előterjesztést és az alábbi határozatot hozta:

A Központi Általános Iskola, Óvoda, Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat- 7000 Sárbogárd, József Attila u. 14.- közintézménye

Szervezeti és Működési Szabályzata

VII.6.d) ponttal és

II.1. c.) ponttal való kiegészítését,
módosításait jóváhagya.

Az Intézményi Minőségirányítási Programot azzal a feltétellel, hogy az többletfinanszírozást az Önkormányzat részéről nem igényelhet..

Utasítja a jegyzőt, hogy tájékoztassa az intézményvezetőt .

Utasítja az intézményvezetőt, hogy a szabályzatok egységes szerkezetbe történő szerkesztését végezze el.


Határidő: értesítésre: augusztus 24.

szerkesztésre: szeptember 1.

Felelős: jegyző
intézményvezető

Sárbogárd, 2009. július 27.




/: Dr. Krupa Rozália :/
jegyző

SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI SZABÁLYZAT KIEGÉSZÍTÉSE

ÖSSZEÁLLÍTOTTA:

**A Központi Általános Iskola, Óvoda,
Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat
Igazgatója**

ELFOGADTA

A Diákönkormányzat képviselője:

2009. június 29.

Schmidt Erőst
.....
Diákönkormányzat képviselője

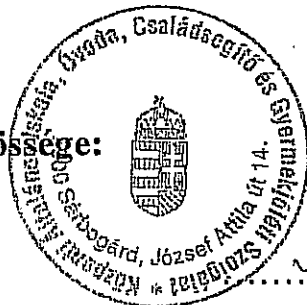
Iskolaszék képviselője:

2009. június 29.

Tilósné Nemes Hedikó
.....
Iskolaszék képviselője

Az Iskola Alkalmazotti közössége:

2009. június 29.



Nemes Hedikó
.....
igazgató

**Sárbogárd Város Önkormányzatának
Képviselőtestülete:**

.....

.....
polgármester jegyző

XXIV. A KIEMELT MUNKAVÉGZÉSÉRT JÁRÓ KERESET-KIEGÉSZÍTÉS FELTÉTELEI

Kiemelt munkavégzésért járó kereset-kiegészítés illeti meg az intézmény legalább 3 éves munkaviszonnal rendelkező dolgozóját az alábbi feladatok ellátásáért. A kereset-kiegészítés összegét a mindenkori intézményi költségvetés tartalmazza.

1) Pedagógusok kereset-kiegészítése:

A pedagógusok kereset-kiegészítése meghatározott időre, egy nevelési évben, illetve tanítási évben, havi rendszerességgel, differenciáltan három kategóriában:

- I. kategória: - A kereset-kiegészítés 1 főre jutó összegének 130 %-a
- II. kategória: - A kereset-kiegészítés 1 főre jutó összegének 100 %-a
- III. kategória: - A kereset-kiegészítés 1 főre jutó összegének 55 %-a

A munkabérrel, illetve az illetményel együtt kerül kifizetésre, az alábbiak alapján:

- Tanulmányi versenyeken való eredményes részvétel
- Hátrányos helyzetű tanulók foglalkoztatása terén elért sikerek
- Minőségbiztosítás terén végzett munka (a minőségbiztosítási rendszer irányításának munkájában közreműködők)
- Kulturális rendezvényeken való részvétel, (mozi, színházlátogatás)
- Iskolai ünnepélyek, rendezvények szervezése, lebonyolítása
- Tartósan jó színvonalon végzi munkáját

A szempontok elbírálásában a kibővített iskolavezetés vesz részt, melynek tagjai:

- Igazgató
- Igazgató helyettesek
- DÖK munkát segítő pedagógus
- Közalkalmazotti Tanács képviselője
- Munkaközösség-vezetők az iskolában

2) A nem pedagógusok kereset-kiegészítése:

A nem pedagógusok kereset-kiegészítése meghatározott időszakra, egy adott költségvetési évre vonatkozik. A költségvetésben meghatározott összeg erejéig, lehetőség szerint utalvány formájában, differenciáltan kerül kifizetésre, 2 kategóriában, a rendelkezésre álló összeg függvényében, az alábbi szempontok alapján:

- Szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség
- Munkavégzéssel kapcsolatos pontosság
- Munkavégzéssel kapcsolatos szorgalom, igyekezet
- Munkavégzéssel kapcsolatos felelősségtudat
- Munkavégzéssel kapcsolatos hivatástudat

A szempontok elbírálásában az alább felsorolt vezetők vesznek részt:

- Igazgató
- Általános igazgató helyettes
- Gazdaságvezető
- Közalkalmazotti tanács tag
- Technikai dolgozók vezetője

A **Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálatnál** az elbírálásban az alább felsorolt vezetők vesznek részt:

- Igazgató
- Általános igazgató helyettes
- Gazdaságvezető
- Közalkalmazotti tanács tag
- Gyermekjóléti Szakmai Egység vezetője

VII.6.d) Szakmai Munkaközösségek együttműködésének és kapcsolattartásának rendje:

Kapcsolattartásért felelős	Kapcsolattartás módja	Kapcsolattartás gyakorisága	Ellenőrzés, értékelés	Dokumentálás módja
Munkaközösség-vezetők	Szervezett megbeszéléseken és napi munkakapcsolatban	Havi egyszeri alkalommal kibővített iskola-vezetőségi megbeszéléseken, napi gyakorlatban folyamatosan	Ellenőrzést végző igh-k, igazgató. Értékelés szóban és az éves pedagógus-minősítésnél	Feljegyzés, jelenléti ív

Külső kapcsolatok

- Intézményünk széles körű szakmai kapcsolatot tart fenn a lakóhelyi, megyei és országos szakmai és társadalmi szervezetekkel, valamint az egyházakkal.
- Kiemelt kapcsolat: a Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálattal, a Sárbogárdi Kistérségi Irodával, a Sárbogárd városi és a kistérségi nevelési-, oktatási-, közművelődési intézményekkel, iskola-egészségügyi szolgálattal, a nevelési tanácsadóval és a szakértői bizottsággal.

A Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálattal való kapcsolattartás rendje:

Kapcsolattartásért felelős: a gyermek- és ifjúságvédelmi felelős

Kapcsolattartás módja: intézményi jelzőlap megküldése a szolgálatnak. Az írásos jelzés és visszajelzés tanügyi-igazgatási dokumentumok között történő iktatása. Szükség szerint esetmegbeszélések az iskolában az osztályfőnökök bevonásával, szükség szerint családlátogatás a szolgálat, a gyermekvédelmi felelős és az osztályfőnök együttes részvételével.

Ellenőrzés módja: dokumentum ellenőrzéssel, konzultációkon való részvétellel. Felelős: igazgató.

Dokumentálás módja: határozatok és levelezés tanügyi-igazgatási dokumentumok között nyilvántartva. Családlátogatásokról, esetmegbeszélésekről feljegyzés, naplóbejegyzés készítése.

XXV. A TELJESÍTMÉNYPÓTLÉK ÖSSZEGÉRE VONATKOZÓ BESŐ SZABÁLYOK

Az intézményben az egyes pedagógus munkaköröket, munkaköri feladatokat ellátó alkalmazottak egységesen a teljesítménypótlékként, a közoktatásról szóló törvényben meghatározottak alapján részesülnek.

A teljesítménypótlék csak kiváló oktató-nevelő teljesítményt nyújtó pedagógusnak adható.

A teljesítménypótlék odaítélése:

<u>Döntés:</u>	- igazgató
<u>Javaslattevők:</u>	- igazgató helyettesek
<u>Egyetértési jog:</u>	- munkaközösség-vezetők
	- közalkalmazotti tanács képviselője

A teljesítménypótlék összege meghatározásának elvei és havi mértéke:

- Heti 1 órával történő emelés esetén a számítási alap 7 %-a;
- Heti 2 órával történő emelés esetén a számítási alap 14%-a;
- Heti 3 órával történő emelés esetén a számítási alap 21%-a;
- Heti 4 órával történő emelés esetén a számítási alap 28%-a;
- Heti 5 órával történő emelés esetén a számítási alap 36 %-a;
- Heti 6 órával történő emelés esetén a számítási alap 43 %-a;
- Heti 7 órával történő emelés esetén a számítási alap 50 %-a;

INTÉZMÉNYI MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI PROGRAM KIEGÉSZÍTÉSE

ÖSSZEÁLLÍTOTTA:

**A Központi Általános Iskola, Óvoda,
Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálat
Igazgatója**

ELFOGADTA

A Diákönkormányzat képviselője:

2009. június 29.

.....
Sokucsdai Erdőfel
.....
Diákönkormányzat képviselője

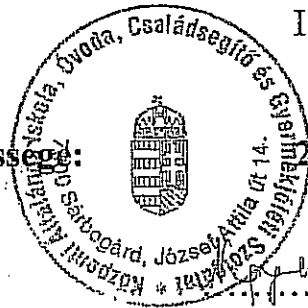
Iskolaszék képviselője:

2009. június 29.

.....
Tilóiné Nemes Katalin
.....
Iskolaszék képviselője

Az Iskola Alkalmazotti közössége:

2009. június 29.



.....
[Handwritten signature]
.....
igazgató

**Sárbogárd Város Önkormányzatának
Képviselőtestülete:**

.....

.....
polgármester jegyző

IMIP KIEGÉSZÍTÉS MÓDOSÍTÁSA

3.2. A pedagógusok teljesítmény-értékelése

3.2.5. A Köznevelési Törvény 40.§ (1) alapján a teljesítmény-értékelés eredményének a megállapítása az alábbiak szerint történik:

- | | |
|---|---------|
| • A szaktanári szerep értékelése | 40 pont |
| • Szervezeti szerep értékelése | 10 pont |
| • Dokumentációkhoz kapcsolódó teljesítmény értékelése | 20 pont |
| • Pedagógus tulajdonság értékelése | 20 pont |
| • Munkatársi vélemény értékelése | 10 pont |

3.2.5.1 Teljesítmény-értékelés eredménye

- Kiválóan alkalmas: 100 – 80 pont
- Alkalmas 79 – 60 pont
- Kevésbé alkalmas: 59 – 30 pont
- Alkalmatlan: 29 pont alatt

A közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha egy minősítési szempont értékelésére nulla pontot kap.

A teljesítmény-értékelési dokumentumokra - melyből az érintett egy példányt kap - az intézmény adatkezelési szabályzata vonatkozik.

A vezető a teljesítmény-értékelés eredményének függvényében megteszi a szükséges intézkedéseket.

10. A nem pedagógus munkakörben dolgozók teljesítményértékelése

A teljesítmény-értékelés 4 éves program alapján történik. Meghatározva az adott személyek vonatkozásában elvégzendő mérés - értékelés időpontját, tartalmát és konkrétan kijelölve a kiválasztott területeket.

10.1. Vonatkozási terület

A nem pedagógus munkakörben dolgozók teljesítményértékelése, az intézménnyel jogviszonyban álló, határozatlan időre kinevezett közalkalmazottra vonatkozik.

10.2. Módszer

Az intézmény belső erőforrásait felhasználva, az intézmény vezetője által megbízott vezető és vezető beosztású dolgozó(k) végezhetik az értékelést. Az értékelés folyamatának több résztvevője van.

10.3. Teljesítmény-értékelés szempontjai

- Szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség 20 pont
- Munkavégzéssel kapcsolatos pontosság 20 pont
- Munkavégzéssel kapcsolatos szorgalom, igyekezet 20 pont
- Munkavégzéssel kapcsolatos felelősségtudat 20 pont
- Munkavégzéssel kapcsolatos hivatástudat 20 pont

10.4. Teljesítmény-értékelés eredménye

- Kiválóan alkalmas: 100 – 80 pont
- Alkalmas 79 – 60 pont
- Kevésbé alkalmas: 59 – 30 pont
- Alkalmatlan: 29 pont alatt

A közalkalmazott alkalmatlan minősítést kap, ha egy minősítési szempont értékelésére nulla pontot kap.

A teljesítmény-értékelési dokumentumokra - melyből az érintett egy példányt kap - az intézmény adatkezelési szabályzata vonatkozik.

A vezető a teljesítmény-értékelés eredményének függvényében megteszi a szükséges intézkedéseket.