



## RÉTSÁG VÁROS ÖNKORMÁNYZATÁNAK KÉPVISELŐ-TESTÜLETE

2651 Rétság, Rákóczi út 20. Telefon: 35/550-100

www.retsag.hu Email: hivatal@retsag.hu

Előterjesztést készítette és előterjeszti: Vinczéné Szunyogh Judit

### Munkaközösség működésének jóváhagyása

#### ELŐTERJESZTÉS

a képviselő-testület 2019. augusztus 30-i ülésére

#### Tárgyalja

- Szociális bizottság  
 Pénzügyi és Városüzemeltetési Bizottság  
 Közbeszerzési Bizottság  
 Képviselő-testület

#### Ülés

- Nyílt  
 Zárt

#### Szavazás

- Nyílt szavazás  
 Titkos szavazás  
 Egyszerű többség  
 Minősített többség

### 1. A tárgyalandó témakör tárgyilaqos és tényszerű bemutatása

#### Tisztelt Képviselő-testület!

Óvodánkban Szakmai munkaközösség működik, mely 2019/2020. nevelési évben kiemelt feladat a BÖCS működtetése, valamint az óvodában folyó pedagógiai munka koordinálása, szemléletformálás. A nevelőtestület a mellékelt program szerint kívánja folytatni tevékenységét. A nem kötelező munkaközösség vezetői pótlék alsó határa 9.135.-Ft, felső határa 18.270.-Ft. Intézményünkben a pótlékoknál minden esetben az alsó határt vesszük figyelembe, 2019.09.01.-től-2020.08.31.-ig. Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet a munkaközösség vezető pótlékát támogatni szíveskedjen.

### 2. Jogsabályi háttér a Munkaközösség működéséről:

2011 évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről

**118. § (1)** A szakmai munkaközösség dönt

- a) működési rendjéről és munkaprogramjáról,  
b) szakterületén a nevelőtestület által átruházott kérdésekről,  
c) az iskolai tanulmányi versenyek programjáról.

(2) A szakmai munkaközösség - szakterületét érintően - véleményezi a nevelési-oktatási intézményben folyó pedagógiai munka eredményességét, javaslatot tesz a továbbfejlesztésére.

(3) A szakmai munkaközösség véleményét - szakterületét érintően -

- a) a pedagógiai program, továbbképzési program elfogadásához,  
b) az óvodai nevelést és az iskolai nevelés-oktatást segítő eszközök, a taneszközök, tankönyvek, segédkönyvek és tanulmányi segédletek kiválasztásához,  
c) a felvételi követelmények meghatározásához,  
d) a tanulmányok alatti vizsga részeinek és feladatainak meghatározásához be kell szerezni.

(4) [136](#) A szakmai munkaközösség feladatainak ellátására a pedagógusok kezdeményezésére intézmények közötti munkaközösség is létrehozható. Az intézmények közötti munkaközösség jogkörét, működésének rendjét, vezetőjének kiválasztását az érdekeltek közötti megállapodás határozza meg.

(5) [137](#) A szakmai munkaközösség tagja és vezetője a belső értékelésben és ellenőrzésben akkor is részt vehet, ha köznevelési szakértőként nem járhat el. A szakmai munkaközösség - az SZMSZ-ben meghatározottak szerint - gondoskodik a pedagógus-munkakörben foglalkoztatottak nevelő-oktató munkájának szakmai segítségéről. A nevelési-oktatási intézmény SZMSZ-e a szakmai munkaközösség részére további feladatokat állapíthat meg.

(6)<sup>138</sup> Az óvodában, iskolában, kollégiumban az azonos feladatok ellátására egy szakmai munkaközösség hozható létre. Külön szakmai munkaközösség működhet a tagintézményben.

(7)<sup>139</sup> A szakmai munkaközösséget munkaközösség-vezető irányítja, akit a munkaközösség véleményének kikérésével az intézményvezető bíz meg legfeljebb öt évre.

### 3. Határozati javaslat:

I.

#### RÉTSÁG VÁROS ÖNKORMÁNYZAT KÉPVISELŐ-TESTÜLETÉNEK .../2019. (VIII.30.) KT határozata

A) Rétság Város Önkormányzat Képviselő-testülete megtárgyalta és jóváhagyja a munkaközösség vezető pótlékának további kifizetését saját költségvetés terhére, melynek 2019. évi hatása szeptember hónaptól 27.405.- Ft + járulék.

Határidő: szerződés kötésre 2018. október .  
Felelős: Vinczéné Szunyogh Judit óvodavezető

II.

#### RÉTSÁG VÁROS ÖNKORMÁNYZAT KÉPVISELŐ-TESTÜLETÉNEK .../2019. (VIII.30.) KT határozata

B) Rétság Város Önkormányzat Képviselő-testülete megtárgyalta és nem hagyta jóvá a munkaközösség vezető pótlékának kifizetését.

#### Záradék:

Az előterjesztés jogszabálysértést nem tartalmaz.

Dr. Varga Tibor  
jegyző

**„Az én házam az én váram”  
Munkaközösségi munkaterv  
2019/2020 nevelési évre**

Az elmúlt évben indítottuk újtára munkaközösségünket, és sikerrel megoldottuk a kitűzött feladatokat. Idén is folytatni szeretnénk a munkát, és még nagyobb hangsúlyt fektetünk a közösségformálásra, az együtt gondolkodás és tevékenykedés fontosságára.

**A munkaközösség vezetője:** Geletei Lívია

**Tagjai:** az óvoda nevelőtestülete

**Célja:** az óvodában folyó pedagógiai munka koordinálása, szemléletformálás

**Feladata:**

Az alkalmazotti közösség tagjainak:

- tájékoztatása az éves feladatokról
- óvónők-dajkák-asszisztens-óvodatitkár munkájának összehangolása, minőségi fejlesztése
- az új kollégák bevonása a munkába
- BÖCS működtetése
- felkészülés a tanfelügyeleti ellenőrzésekre

**Felelős:** az óvoda vezetője és a munkaközösség vezetője

Fontos számunkra, hogy megvalósítható és előre vivő feladatokat határozzunk meg, amelyeket minden dolgozó magáénak érez, hajlandó tenni a megvalósulásért, és örömmel tölti el, hogy része van a sikerekben. Ennek szellemében 5 fontos feladatot tűzünk ki a nevelőtestület számára:

1. Új munkatársak integrálása a nevelőtestületbe
2. Dajka felelősségének tudatosítása
3. Az új Köznevelési törvény óvodai vonatkozásainak ismertetése
4. BECS működtetése
5. Jó munkahelyi légkör megőrzése és fejlesztése

**1. Új munkatársak integrálása a nevelőtestületbe:**

Az új dolgozók integrálásánál az elsődleges és legfontosabb feladat, hogy a régi dolgozók egységesen képviseljék az óvoda értékrendjét. Tanúsítsanak megfelelő munkafegyelmet. Új kollégájuktól is várják ezt el. Fontos az adminisztrációs fegyelem erősítése, határidők betartása. Ez leginkább a személyes példával érhető el.

Két új óvónő kezdi meg munkáját szeptembertől: Dénes-Miczki Zsanett, és Nagy Lukács Tímea. Mindketten a kiscsoportban fognak dolgozni. Fontos szerepe van az új kollégák tájékoztatásában a vezetőnek: az óvodai dokumentumok megismertetése, munkaköri leírások átadása és tisztázása, kollégák bemutatása, helyi hagyományok átadása. Az óvodatitkár és az óvodavezető intézi a felvétellel kapcsolatos adminisztrációt. Ezek a tevékenységek már a nyár folyamán aktuálisak, ezért a munka folyamatos velük kapcsolatban.

Egy fő dajka került felvételre a nyár folyamán: Medgyesi Melinda személyében. A feladatok hasonlóak vele kapcsolatban is, a dajkák szerepe a befogadás és a nyári nagytakarítás alatt a szokások megismertetése. Ő is az kicssoportban fog dolgozni.  
Szrenka Beáta óvónő szeptembertől másik óvodában kezdi meg a tanévet.

## 2. Dajka felelősségének tudatosítása:

A nyári nagytakarítás jó alkalom volt arra, hogy a közös munka elkezdődjön. A munkaszervezés és elosztás ekkor került kialakításra. A vezető folyamatos jelenléte segítette a gyors és hatékony munkavégzést. A dajkáktól az év további részében is a következő kritériumokat várjuk el:

- munkafegyelem betartása
- munkaruha kötelező viselése
- munkaköri leírás betartása: feladatok, felelősség kérdése
- információ - áramlás: ki mit adhat tovább és kinek?
- munkaszervezés közös megegyezéssel
- empátia és lojalitás
- az óvónő munkájának segítése
- minél több időt töltsenek a csoportban a gyerekek között

## 3. Az új köznevelési törvény óvodai vonatkozásainak ismertetése:

### ***Az óvodai ellátás igénybe vételével és a tankötelezettség kezdetével kapcsolatos szabályok***

*Módosultak az óvodával kapcsolatos előírások a köznevelési törvény 8. § (1)-(3) bekezdéseiben. Az óvoda feladatával kapcsolatban bekerült az (1) bekezdésbe, hogy az óvoda a gyermeket fokozatosan, de különösen az utolsó évében az iskolai nevelés-oktatásra készíti fel. Mint tudjuk az óvoda addig az évig kötelező, amelynek augusztus 31. napján a gyermek hatodik életévét betölti, hiszen ettől az évtől kezdve válik tankötelelessé. A 8. § (2) bekezdésében módosultak az óvodai ellátás kötelező igénybe vételével kapcsolatos szabályok. Az eddigiekben a jegyző (az egyházi és magán fenntartású intézmények esetében a fenntartó) a szülő kérelmére és az óvodavezető valamint a védőnő egyetértésével, a gyermek jogos érdekét szem előtt tartva, annak az évnek az augusztus 31. napjáig, amelyben a gyermek az ötödik életévét betöltötte, felmentést adhatott a kötelező óvodai nevelésben való részvétel alól, ha a gyermek családi körülményei, képességeinek kibontakoztatása, sajátos helyzete ezt indokolta. A szabályok annyiban módosultak, hogy már nem a gyermek ötödik, hanem a negyedik életévének betöltéséig mentesíthető az óvodába járás alól. A mentesítés lehetséges okai közül a gyermek képességeinek kibontakoztatását mint indokot törölte a módosított törvény. A módosult előírásokat 2019. július 26. napjától kell alkalmazni, de ebben a formában csupán 2019. december 31-ig hatályos.*

*2020. január 1-jétől a kérelmet már nem a jegyző számára kell benyújtani, és a benyújtás határnapja is meg van határozva. A szülő a tárgyév május 25. napjáig benyújtott kérelme alapján a*

gyermek jogos érdekét szem előtt tartva, annak az évnek az augusztus 31. napjáig, amelyben a gyermek a *negyedik életévét betölti*, a Kormány rendeletében kijelölt szerv felmentheti az óvodai foglalkozáson való részvétel alól, ha a gyermek családi körülményei, sajátos helyzete indokolja.

*2020. január 1-jei hatállyal változásokat vezetett be a módosított köznevelési törvény azoknak a számára, akik a tanköteles kor elérését követően különféle okok miatt még egy évig az óvodában szeretnének maradni.* Az eddigiekben a tanköteles kor elérését követően további egy évig az óvodában maradhattak azok a gyermekek, akiknek ezt az óvoda vezetője, a szakértői bizottság vagy az óvoda, iskola, szülő kezdeményezésére indított iskolaérettségi vizsgálat alapján a szakértői bizottság ezt indokoltnak találta. A 2020. január 1-jét hatályba lépő új előírást a köznevelési törvény tartalmazza az alábbiak szerint:

**Nkt. 45. § (2):** *...A szülő kérelmére a felmentést engedélyező szerv döntése alapján a gyermek további egy nevelési évig óvodai nevelésben vehet részt. A szülő kérelmét az iskolakezdés évében január 15-éig nyújthatja be a felmentést engedélyező szervhez. Ha az eljárásban szakértőt kell meghallgatni, akkor csak szakértői bizottság rendelhető ki... Ha a szakértői bizottság a szülői kérelem benyújtására nyitva álló határidő előtt a gyermek további egy nevelési évig óvodai nevelésben történő részvételét javasolja, a szülői kérelem benyújtására nincs szükség.*

A köznevelési törvény 94.§ (4g) bekezdésében foglaltak szerint a kormány fogja kijelölni azt a hivatali szervet, amely az óvodai foglalkozások alóli mentesítéssel, illetőleg a tankötelezettség kezdetének egy évvel történő elhalasztásával kapcsolatos döntéseket meghozhatja. A cikk írásának napján a kormány még nem jelölte meg az illetékes hatóságot.

[http://www.petroczigabor.hu/cikkek/igazgato\\_kollegaknak/koznevelési\\_torveny\\_modositása\\_2019.html](http://www.petroczigabor.hu/cikkek/igazgato_kollegaknak/koznevelési_torveny_modositása_2019.html)

Sok kérdést vet fel a módosítás, megváltozik az eddigi gyakorlat az iskolakezdéssel, és az óvodáztatással kapcsolatban. Kérdés lesz, hogyan kell majd együttműködni a kormány által felállítandó illetékes hatósággal. Ezek mind menet közben kerülnek pontosításra, újra alkalmazkodnunk kell majd egy új hatósághoz ami a végső döntést hozza meg a gyermekről.

Legjobb tudásunk szerint kell a gyermekről szerzett információinkat továbbítani, annak érdekében, hogy a gyermek számára legjobb döntés megszülethessen. Ennek érdekében előtérbe kerülnek a gyermekről készíthető mérések, nyomon követési dokumentáció, szakértői vélemények kezelése, fejlesztési tervek. Az egységesített óvodai gyakorlat színvonalát, továbbra is megfelelő kommunikációval, rendszeres megbeszélésekkel kívánjuk megvalósítani.

Fontos, hogy továbbra is részt vegyünk a megfelelő, tájékoztató jellegű OH által szervezett rendezvényeken, hogy a kollégák a legfrissebb információk birtokában legyenek.

#### **4. Belső Ellenőrzési Csoport működtetése:**

##### **Célja:**

A pedagógusok nevelő, oktató munkájának fejlesztése, a kiemelkedő és fejlesztendő területek meghatározása, felkészülés a tanfelügyeleti ellenőrzésekre, a gyakornoki program vezetése és a gyakornoki vizsgára való felkészülés segítése.

##### **Feladata:**

Az önértékelési folyamat koordinálása, az eredmények rögzítése az OH informatikai felületén. Ebben az egész óvodát érintő átfogó munkában minden pedagógus kiveszi a részét, hiszen a feladatokat a vezető delegálja a tagoknak. Minden pedagógus önértékelés, vezetői önértékelés, intézményi önértékelés sokrétű munkát kíván. Legalább 4 fő összehangolt munkájára van szükség:

1 fő: tájékoztatás, koordinálás, informatikai felület kezelése

1 fő: dokumentumok elemzése és kiértékelése, foglalkozás látogatás

1 fő: interjúk lefolytatása, rögzítése

1 fő: kérdőívek kitöltése, elemzése, rögzítése

**Tanfelügyeleti ellenőrzést kap ebben a tanévben:** Zatykóné Bach Livia. Ennek sikeres lefolytatása érdekében önértékelésre kerül az ősz folyamán, az OH által kért dokumentumokat egyénileg feltölti a felületükre, tavasszal szakértői látogatáson esik át.

**Gyakornoki programot** indítunk az új pályakezdő kolléga Dénes-Miczki Zsanett számára. Ez a feladat nagyon sokrétű, a szakmai követelményrendszer megismerésétől a mentor szakmai követelményein át, a gyakornoki vizsgára való közös felkészülésen át a portfólió elkészítéséig mindent magába foglal.

A gyakornok mentora az intézményvezető lesz. Javasolt gyakornoki szabályzat áttekintése, frissítése.

Az ellenőrzési csoport működtetése tehát fontos az OH által meghatározott kötelező feladat, így a munkaközösség nagy kapacitását lefoglalja. Jelenleg egy laptop van az óvodában, amit nagyon jól tudunk hasznosítani, mivel alvásidőben nem kell kimenni az irodába dolgozni.

Szeretnénk még egy LAPTOPOT, a hatékonyabb és a feladatok elosztását segítő munkamegosztás céljából.

## 5. Jó munkahelyi légkör kialakítása és fenntartása:

Tagadhatatlan tény, hogy az időnk legnagyobb részét munkahelyünkön töltjük, éppen ezért egyáltalán nem mindegy, hogyan is érezzük magunkat abban a nyolc-tíz-sok órában. A kérdés napjainkban egyre gyakrabban kerül fókuszba azért is, mert a fokozódó munkaerőhiány miatt már jellemzően nem a munkáltatók válogathatnak a jelöltek között, hanem a munkavállalók teszik mérlegre, miért is lenne érdemes egy adott helyen dolgozniuk. A kocka tehát sok helyen megfordult, és bár egyre több cég veszi komolyan a dolgozói igényeket, a boldogság általában még nem része a vállalatok kultúrájának, pedig sokat nyerhetnének általa.

*„A boldogság a személyes jóllétet jelenti, ami munkahelyi viszonylatban magában hordozza, hogy elégedettek vagyunk azzal, amit csinálunk, kiteljesedünk feladatainkban, látjuk a munkánk értelmét, pozitív érzéseket táplálunk a környezetünk felé, és képesek vagyunk jól kapcsolódni kollégáinkkal. Az éremnek tehát két oldala van: egyrészt fontos, hogy hogyan épülnek fel a munkahelyi folyamatok, milyen rendszer szerint működik a nagy egész, másrészt ugyanennyire lényeges az emberi tényező, a bizalom szintje és az, ahogy a kollégák egymáshoz viszonyulnak”*

<https://www.profession.hu/blog/jo-munkahelyi-legkor/>

Fontosnak tartom, hogy tájékozódjunk vezetői szinten is a jó munkahelyi légkör megteremtésének új lehetőségeiről, és olyan feltételeket teremtsünk a dolgozók számára, ahol az anyagi megbecsülésen kívül érzelmileg és szakmailag is jól érezhetik magukat.

Nagyon jó kezdeményezésnek tartom, hogy az Önkormányzat mint az óvoda fenntartója törekszik az anyagi megbecsülés javítására.

Mi magunk is törekedni fogunk a lehetőségeinkhez mérten közösségi programok szervezésével, szóbeli elismeréssel és az önértékelésben felmerült kiemelkedő területek közkinccsá tételével a dolgozók motivációját segíteni és megújulásra készíteni őket.

Geletei Livia  
Munkaközösség vezető