

**Положение  
о ключевых показателях эффективности (KPI) педагогов  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №53 общеразвивающего вида»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о ключевых показателях эффективности деятельности педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №53 общеразвивающего вида» (далее - Положение) разработано в соответствии с законодательством РФ и Положением о МКУ «Управление образования» администрации г. Махачкалы (далее - Управление).

1.2. Термины, используемые в Положении:

**Эффективность деятельности** - оценка достижения педагогом образовательной организации поставленных целей и задач.

**Система мотивации** - формы нематериального стимулирования, осуществляемые Управлением в отношении педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №53 общеразвивающего вида» (далее-ДОУ) по результатам эффективности деятельности.

**Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Perfomance Indicator)** - количественные показатели, позволяющие оценить эффективность деятельности педагогов ДОУ.

1.3. Ключевые показатели эффективности разработаны на основе анализа стратегических целей и задач образовательной организации.

1.4. Оценка достижения педагогами ключевых показателей эффективности производится по окончании каждого отчетного периода. Отчетный период равен календарному году.

1.5. Регулярный пересмотр и актуализация системы ключевых показателей эффективности осуществляется не реже, чем 1 раз в 2 года. Контроль за своевременностью актуализации ключевых показателей эффективности осуществляется руководством ДОУ.

**2. Цели и принципы системы мотивации**

2.1. Целью системы мотивации является повышение эффективности деятельности педагогов, а как следствие и образовательной организации в целом.

2.2. Поставленная цель достигается через создание и внедрение принципов мотивации:

2.2.1. Принцип комплексности

Система мотивации представляет собой совокупность форм и методов стимулирования педагогов (нематериальные формы поощрения и наказания).

2.2.2. Принцип соответствия

### 2.2.3. Принцип открытости

Система мотивации открыта и понятна педагогам, существует четко прослеживаемая взаимосвязь между эффективностью деятельности педагогов и системой поощрений, наказаний.

### 2.2.4. Принцип регулярности

Оценка эффективности деятельности педагогов производится на регулярной основе, в конце каждого отчетного периода.

### 2.2.5. Принцип справедливости

При осуществлении оценки эффективности деятельности педагогов в расчет принимаются все обстоятельства и факторы, имевшие место быть в отчетном периоде.

## 3. Система мотивации

3.1. Система нематериального стимулирования включает в себя:

- объявление благодарности;
- награждение благодарственными письмами, почетными грамотами, знаками отличия;
- поздравление с праздниками, значимыми событиями от лица организации;
- присвоение звания лучшего по профессии;
- иные формы нематериального стимулирования.

Решение о нематериальном стимулировании принимается руководством ДОО

## 4. Процедура проведения оценивания

4.1. Оценивание эффективной деятельности педагогов ДОО, проводится один раз в календарный год (приложения № 1.).

- Самооценка с 15 ноября до 15 декабря каждого календарного года.
- Оценка эксперта со 2 декабря до 15 декабря (включительно).
- Размещение рейтинга педагогов на сайте ДОО с 16 декабря по 25 декабря.

Ссылки на документ и копии документов необходимо представлять руководителю ДОО вместе с оценочным листом.

## 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №53 общеразвивающего вида».

5.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в случаях изменения организационно-правовой структуры организации, стратегии развития.