

«Согласовано»
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ «Детский сад № 20»
Курбаналиева Т.И.



Прот. № 2 от «19» 11. 2021 г

«Утверждаю»
Заведующая МБДОУ
«Детский сад № 20»
Бабатова А.Ш.



Приказ № 180 П от «19» 11. 2021 г

Принято на Педагогическом Совете, Протокол № 2 от «19» 11 2021 г

Положение о ключевых показателях эффективности (КРІ) деятельности педагогов МБДОУ «Детский сад № 20»

1. Общие положения

1.1. Положение о ключевых показателях эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) разработано в соответствии с законодательством для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 20» (далее-ДОУ)

1.2. Термины, используемые в Положении:

Эффективность деятельности - оценка достижения педагогами поставленных целей и задач.

Система мотивации - формы нематериального стимулирования, осуществляемые ДОУ в отношении педагогов по результатам эффективности деятельности.

Ключевые показатели эффективности (KPI - KeyPerformance Indicator) - количественные показатели, позволяющие оценить эффективность деятельности педагогов.

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

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 осуществляет ДОУ.

2. Цели и принципы системы мотивации

2.1. Целью системы мотивации является повышение эффективности деятельности педагогов ДОУ, а как следствие, и ДОУ 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

Применяемая в соответствии с настоящим Положением система мотивации напрямую зависит от результатов деятельности педагогов за отчетный период.

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 ДОУ.

4. Процедура проведения оценивания

4.1. Оценивание эффективной деятельности педагогов ДОУ проводится один раз в календарный год (приложение № 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 ДОУ с 16 декабря по 25 декабря.

Ссылки на документ и копии документов необходимо представлять в ДОУ вместе с оценочным листом.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом заведующей ДОУ

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