

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о ключевых показателях эффективности (КРІ) педагогических работников МБДОУ «Детский сад №17 Общеразвивающего вида»

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение о ключевых показателях эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «ДС №17» (далее Положение) разработано в соответствии с законодательством РФ.

#### **1.2. Термины, используемые в Положении:**

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

Система мотивации - формы нематериального стимулирования, осуществляемые МБДОУ «Д/С №17» в отношении педагогических работников (далее- педагоги) по результатам эффективности деятельности.

Ключевые показателя эффективности (кРІ - Key Perfomance Indicator) количественные показатели, позволяющие оценить эффективность деятельности педагогов муниципальных образовательных организаций.

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

1.4. Оценка достижения 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 администрацией МБДОУ «Д/С №17»

#### **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 педагогических работников (нематериальные формы поощрения и наказания).

##### **2.2.2. Принцип соответствия**

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

##### **2.2.3. Принцип открытости**

Система мотивации открыта и понятна руководителям, 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 администрацией МБДОУ «Д/С №17»

### **4. Процедура проведения оценивания**

4.1. Оценивание эффективной деятельности педагогических работников образовательных организаций, 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).
- Документы необходимо представлять в администрацию МБДОУ «Д/С №17» вместе с оценочным листом.

### **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом МБДОУ «Д/С №17».

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