

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ «ЦРР ДС № 87»  
Гаджиева З.Х.



## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о ключевых показателях эффективности (КРІ) педагогических** **работников МБДОУ «ЦРР-ДС № 87»**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о ключевых показателях эффективности деятельности педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 87» (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 «ЦРР-ДС № 87» в отношении педагогических работников муниципального образовательного учреждения (далее-педагоги) по результатам эффективности деятельности. Ключевые показатели эффективности (КРІ - Key Perfomance Indicator) - количественные показатели, позволяющие оценить эффективность деятельности педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 87».

1.3. Ключевые показатели эффективности педагогических работников 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 «ЦРР-ДС № 87».

### **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 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 педагогических работников 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 «ЦРР-ДС № 87».

### 4. Процедура проведения оценивания

4.1. Оценивание эффективной деятельности педагогических работников образовательной организации, 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 «ЦРР-ДС № 87» вместе с оценочным листом.

### 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом МБДОУ «ЦРР-ДС № 87» г. Махачкалы.

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