



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА С ВНУТРИГОРОДСКИМ ДЕЛЕНИЕМ
«ГОРОД МАХАЧКАЛА»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад №3 комбинированного вида»

Ул. М. Гаджиева, 208 «б», г. Махачкала, Республика Дагестан, 367032, тел (8722) 67-17-08 e-mail: mkl-mdou03@yandex.ru ОГРН 1070560001995, ИНН/КПП 0560034838, ОКПО 49166019

«29» _____ 10 _____ 2021 г.

ПРИКАЗ № 53 П

«О положении ключевых показателей эффективности (КРІ) педагогов ДОУ»

На основании приказа №123-П от 01.10.2021г. МКУ «Управления образования» г. Махачкалы, в целях повышения эффективности деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о ключевых показателях эффективности (КРІ) работников МБДОУ «Детский сад № 3» (далее - Положение) (приложение № 1).
2. Заместителю руководителя Абдурахмановой А.Г.
- довести настоящий приказ, положение о ключевых показателях эффективности (КРІ) педагогов и критерии эффективности деятельности педагогических работников до сведения педагогов МБДОУ «Детский сад № 3» - разместить информацию на сайте ДОУ в срок до 15.11.2021 г.
3. Контроль за выполнением данного приказа остается за заместителем руководителя Абдурахмановой А.Г.

С приказом ознакомлена: зам.заведующей Абдурахмановой А.Г.

Заведующая

Канаева М.К.

Положение о ключевых показателях эффективности (KPI)
педагогов муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3 комбинированного вида»

1. Общие положения

1.1. Положение о ключевых показателях эффективности деятельности педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 комбинированного 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 № 3 комбинированного вида» (далее-ДОУ) по результатам эффективности деятельности.

Ключевые показателя 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 А. 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).

22.2. 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 ДОУ

4. Процедура проведения оценивания

4.1. Оценивание эффективной деятельности педагогов ДОУ, 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 ДОУ с 16 декабря по 25 декабря.

Ссылки на документ и копии документов необходимо представлять руководителю ДОУ 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 № 3 комбинированного вида».

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

Приложение № 1 к Положению о
ключевых показателях
эффективности (КР1)

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования» администрации г. Махачкалы

2	Наименование показателя	Достигнутый показатель	Баллы	подтверждающий документ. Структурное подразделение, подТВе ждающее показатель
Блок 1. Педагог-профессионал				
1	результативность участия в Грантовой политике получение (гранта)	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	5 8	Приказы ГУО, Минобрнауки РД, Минпросвещения РФ
2	результативность участия в конкурсе профессионального мастера:	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень Международный уровень	5 8 15	Приказы ГУО, Минобрнауки РД, Минпросвещения РФ
3	использование в образовательном процессе технологий дистанционного обучения (работа на образовательных порталах)		2	Ссылка на сайт
Блок 2. Педагог-наставник				
1	Презентация опыта работы на конференциях, семинарах, форумах и т.д.	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	5 8	Программки семинаров, информационные письма, публикации в СМИ
2	Наличие публикаций в журналах в соавторстве/лично)	Наличие публикаций за отчётный период	6	Копии статей, ссылки
3	Подготовка воспитанников-победителей призеров форума «Навка юношей пятаст»	Муниципальный уровень Региональный уровень	4	Приказы ГУО, Минобрнауки РД

1	подготовка воспитанников-победителей олимпиад по разным направлениям художественно-эстетическое, познавательное, физическое, речевое)	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	3 5 8	Приказы ГУС), Минобрнауки РД, Минпросвещения РФ Грамоты Сертификаты
Блок 3. Педагог-лидер				
2.	Участие в реализации проектов, направленных на повышение престижа профессии педагог национальные проекты):	В качестве куратора/координатора. В качестве члена рабочей группы	4 2	Программки семинаров, информационные гмсьма, публикации в СМИ
3.	Участие педагога в организации и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения, города, республики	Количество мероприятий: до 5 мероприятий от 6 до 9 мероприятий более 10 мероприятий	2 5 10	Приказы ДОУ, ГУО, Минобрнауки РД, программы, информационные письма, отчёты ДОУ
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	5 8 10	Приказы ДОУ, ГУО), Минобрнауки РД Минпросвещения РФ