

Приложение № 1 к приказу
Утверждено
Директор МБОУ №71
приказ № 42/П
«16» 11. 2021 г.

**Положение о ключевых показателях эффективности (kPI) педагогов
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Начальная школа – детский сад №71»**

1. Общие положения

1.1. Положение о ключевых показателях эффективности деятельности педагогов Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад №71»

(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 общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад №71» (далее МБОУ НШ-ДС №71) 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.

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 МБОУ НШ-ДС №71.

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 МБОУ НШ-ДС №71

4. Процедура проведения оценивания

4.1. Оценивание эффективной деятельности педагогов МБОУ НШ-ДС №71, 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 МБОУ НШ-ДС №71 с 16 декабря по 25 декабря.

Ссылки на документ и копии документов необходимо представлять руководителю МБОУ НШ-ДС №71 вместе с оценочным листом.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом МБОУ НШ-ДС №71

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