



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №8»

ПРИКАЗ

10.11.2021

№ №93/П

**О положении ключевых показателей эффективности (КПИ)
педагогических работников МБДОУ «ДС №8»**

В целях повышения эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «ДС №8»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о ключевых показателях эффективности (КПИ) педагогических работников МБДОУ «ДС №8» (далее - Положение) (приложение № 1).
2. Утвердить показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников (КПИ) МБДОУ «ДС №8» (приложение № 2).
3. Настоящий приказ довести до сведения педагогических работников МБДОУ «ДС №8».
4. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

Заведующая



М.И.Шахбанова

С приказом ознакомлены:

Приложение № 1

ПРИНЯТО: Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад №8»
Протокол №2 от 26.11.21г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 10.11.21г.
Заведующая МБДОУ
«Детский сад №8»
Шихобитова М.И.



Положение о ключевых показателях эффективности (КПИ) педагогических работников МБДОУ «ДС №8»

1. Общие положения

1.1. Положение о ключевых показателях эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «ДС №8» (далее - Положение) разработано в соответствии с законодательством РФ и Уставом МБДОУ «ДС №8» (далее - МБДОУ).

1.2. Термины, используемые в Положении:

Эффективность деятельности - оценка достижения педагогическим работником МБДОУ поставленных целей и задач.

Система мотивации - формы нематериального стимулирования, осуществляемые МБДОУ в отношении педагогических работников МБДОУ (далее-педагоги) по результатам эффективности деятельности.

Ключевые показатели эффективности (КПИ - KeyPerformanceIndicator) - количественные показатели, позволяющие оценить эффективность деятельности педагогических работников МБДОУ.

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

1.4. Оценка достижения педагогическими работниками 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 Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБДОУ (далее - Комиссия).

2. Цели и принципы системы мотивации

2.1.Целью системы мотивации является повышение эффективности деятельности педагогических работников, а как следствие и МБДОУ 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

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 педагогическим работникам, существует четко прослеживаемая взаимосвязь между эффективностью деятельности педагогических работников 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 педагогических работников 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 МБДОУ;
- присвоение звания лучшего по профессии;
- иные формы нематериального стимулирования.

Решение о нематериальном стимулировании принимается Комиссией.

4. Процедура проведения оценивания

4.1. Оценивание эффективной деятельности педагогических работников МБДОУ проводится один раз в календарный год (приложения № 1,2,3).

- **Самооценка с 15 ноября до 15 декабря каждого календарного года.**

- **Оценка Комиссии со 2 декабря до 15 декабря (включительно).**

- Размещение рейтинга педагогических работников на сайте МБДОУ с 16 декабря по 25 декабря.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом МБДОУ «ДС №8».

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

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников (KPI) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8»

№	Показатели эффективности деятельности педагога	Достигнутый показатель	Значение в баллах	Самооценка	Подтверждающий документ. Структурное подразделение, подтверждающее показатель	Оценка комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ педагогических работников ДОУ	Примечание
Блок 1. Педагог-профессионал							
1	Результативность участия в грантовой политике (получение гранта)	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	3 5 8		Приказы ГУО, Минобрнауки РД, Минпросвещения РФ		
2	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства:	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень Международный уровень	3 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	3 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 и призёров форума «Наука юношей питает»	Муниципальный уровень Региональный уровень	4 6		Приказы ГУО, Минобрнауки РД		

4.	Подготовка воспитанников-победителей олимпиад по разным направлениям (художественно-эстетическое, познавательное, физическое, речевое)	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	3 5 8		Приказы ГУО, Минобрнауки РД, Минпросвещения РФ Грамоты Сертификаты		
Блок 3. Педагог-лидер							
1.	Участие в реализации проектов, направленных на повышение престижа профессии педагога (национальные проекты):	В качестве куратора/координатора В качестве члена рабочей группы	4 2		Программки семинаров, информационные письма, публикации в СМИ		
2.	Участие педагога в организации и проведении 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		
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	5 8 10		Приказы ДОУ, ГУО, Минобрнауки РД, Минпросвещения РФ		

*Приложение № 2
к Положению
о ключевых показателях
эффективности (KPI) руководителя*

**Ключевые показатели
эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций,
подведомственных МКУ «Управление образования» администрации г. Махачкалы (KPI)
(оценочный лист)**

№	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	Значение в баллах	Самооценка	Ссылка на документ, размещённый в сети, или копия самого документа	Оценка эксперта	Примечание
Блок 1. Руководитель-профессионал							
1.1.	Реализация в ДОО мероприятий, направленных на повышение качества образовательных услуг	Высокий уровень готовности ребёнка к школе, что является основанием преемственности со школой и обеспечивает подготовку к освоению программы первой ступени общего образования	Высокий уровень – 5 б.		Справка		
1.2.	Эффективность организации системы методической работы	Наличие инновационных площадок (инновационные проекты, стажировочные площадки)	Муниципальный уровень – 5 б. Региональный уровень – 7 б. Всероссийский уровень – 10 б.		Приказ		

		Качество участия педагогов ДОО в очных конкурсах профессионального мастерства, конкурсах методической направленности	Муниципальный уровень – 5 б. Региональный уровень – 7 б. Всероссийский уровень – 10 б.		Приказ		
1.3	Соответствие деятельности руководителя ДОО требованиям законодательства	Отсутствие в ДОО предписаний надзорных органов	Отсутствие – 10 б.				
			Итого: 35 б. (маж.)				
Блок 2. Руководитель-наставник							
2.1.	Содействие повышению квалификации и профессиональному росту вновь назначенных руководителей ДОО	Руководитель ДОО является наставником вновь назначенного руководителя	Является – 5 б.		Подтверждающий документ (письмо, приказ)		
2.2.	Обобщение и распространение передового опыта профессиональной деятельности	Организация на базе ДОО семинаров, конференций, представление инновационного и актуального педагогического опыта	Является – 5 б.		Подтверждающий материал (письмо, приказ, распоряжение, дипломы)		
		Обобщение и распространение передового опыта профессиональной деятельности руководителя ДОО	На муниципальном уровне – 5 б. На республиканском уровне –				

			5 б. На Всероссийском уровне – 10 б.				
			Итого: 20 б. (маж.)				
Блок 3. Руководитель-лидер							
3.1.	Общественное признание личного вклада руководителя ДОО в повышении качества образования	Результативность участия руководителя ДОО в различных конкурсах, грантах и др.	На муниципальном уровне: участники – 2 б. победители – 3 б. На региональном уровне: участники – 3б. победители – 7 б. На Всероссийском уровне – 10 б. участники – 4 б. победители – 10 б.		Подтверждающий материал (письмо, приказ, распоряжение , дипломы)		
		Участие руководителя ДОО в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий	На муниципальном уровне – 3 б. На региональном уровне – 5 б. На Всероссийском уровне –		Подтверждающий материал (письмо, приказ, распоряжение , дипломы)		

			10 б.				
3.2.	Социально-значимая общественная деятельность руководителя ДОО, направленная на повышение имиджа города, республики.	Участие руководителя ДОО в социально-значимых проектах (благотворительность, волонтерство, субботник, акции и др.).	<p>На муниципальном уровне – 3 б.</p> <p>На региональном уровне – 5 б.</p> <p>На Всероссийском уровне – 10 б.</p> <p>Участие – 5 б.</p> <p>Не участвует – 0 б.</p> <p>К самооценке добавляется средний балл по результатам оценки социума – от 1 до 5 б.</p> <p>Итого: 15 б. (мах.)</p>				
3.3.	Формирование положительного имиджа ДОО	Публикации в СМИ, телевизионные репортажи о деятельности ДОО.	Наличие не менее 7 положительных публикаций о деятельности ДОО в СМИ или телерепортажах – 10 б.		Публикации		
			Итого: 45 б. (мах.)				
			Всего: 100 б. (мах.)				