Приложение №1 к приказу

МБОУ «НШ-ДС № 68»

№ 11/15 -П от 15.11.2021 г.

**Положение**

**О ключевых показателях эффективности (КРI) педагогов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Начальная школа – детский сад № 68»**

**1. Общее положение**

1.1.Положение

О ключевых показателях эффективности (КРI) педагогов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад № 68» (далее - Положение) разработано в соответствии с законодательством РФ и Положением 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 № 68» (далее - МБОУ) по результатам эффективности деятельности.

 Ключевые показатели эффективности (KPI – Key Perfomance Indicator) – количественные показатели, позволяющие оценить эффективность деятельности педагогов МБОУ.

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

1.4. Оценка достижения педагогами ключевых показателей эффективности производится по окончании каждого отчётного периода. Отчётный 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.

**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).

2.2.2. Принцип соответствия

2.2.3. Принцип открытости

Система мотивации открыта и понятна педагогам, существует чётко прослеживающаяся взаимосвязь между эффективностью деятельности педагога и системой поощрений, наказаний.

2.2.4. Принцип регулярности

Оценка эффективности деятельности педагогов производится на регулярной основе в конце каждого отчётного периода.

2.2.5. Принцип справедливости

При осуществлении оценки эффективности деятельности педагогов в расчёт принимаются все обстоятельства и факторы, имеющие место быть в отчётном периоде.

**3. Система мотивации**

3.1. Система нематериального стимулирования включает в себя:

- объявление благодарности;

- награждение благодарственными письмами, почётными 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.

4. Процедура проведения оценивания

4.1. Оценивание эффективной деятельности педагогов МБОУ проводится один раз в календарный год (приложение №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 с 16 декабря по 25 декабря.

Ссылки на документ и копии документов необходимо представлять руководителю МБОУ вместе с оценочным листом.

**5. Заключительные положения.**

5.1. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа – детский сад № 68».

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