

Принято  
На педагогическом совете  
МБДОУ «Д/с №19»  
Протокол № 2 от «49» 11.21.

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующей  
МБДОУ «Детский сад №19»  
Джанбориева А.П.



ПОЛОЖЕНИЕ  
О ключевых показателях эффективности (КРП) руководителя  
МБДОУ «ДС №19»

МАХАЧКАЛА

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О ключевых показателях эффективности (KPI) руководителя МБДОУ «ДС №19»

#### 1. Общие положения

- 1.1 Положение о ключевых показателях эффективности деятельности руководителя МБДОУ «ДС №19» (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:
- Эффективности деятельности** – оценка достижения руководителем образовательной организации поставленных целей и задач.
- Система мотивации** – формы нематериального стимулирования, осуществляемые Управлением в отношении руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – руководителей) по результатам эффективности деятельности.
- Ключевых показателях эффективности (KPI – Key Perfomance Indicator)** – количественные показатели, позволяющие оценить эффективность деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.
- 1.3. Ключевые показатели эффективности разработаны на основе анализа стратегических целей и задач образовательной организации.
- 1.4. Оценка достижения руководителями 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 раз в 2 года. Контроль за своевременностью актуализации ключевых показателей эффективности осуществляет МКУ «Управление образования» администрации г. Махачкалы.

#### 2. Цели и принципы мотивации.

- 2.1. Целью системы мотивации является повышение эффективности деятельности руководителя, а как следствие и образовательной организации в целом.
- 2.2. Поставленная цель достигается через создание и внедрение принципов мотивации:
- 2.2. Принцип комплексности Система мотивации представляет собой совокупность форм и методов стимулирования руководителя (нематериальные формы поощрения и наказания).
- 2.3. Принцип соответствия Принимаемая в соответствии с настоящим Положением система мотивации напрямую зависит от результатов деятельности руководителей за отчетный период.
- 2.4. Принцип открытости. Система мотивации открыта и понятна руководителям, существует четко

прослеживаемая взаимосвязь между эффективностью деятельности руководителей и системой поощрений, наказаний.

#### 2.5. Принцип регулярности.

Оценка эффективности деятельности руководителей производится на регулярной основе, в конце каждого отчетного периода.

#### 2.6. Принцип справедливости.

При осуществлении оценки эффективности руководителей в расчет принимается 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 принимается МКУ «Управление образования» администрации г. Махачкала.

### 4. Процедура проведения оценивания

#### 4.1. Оценивание эффективности деятельности руководителя образовательной организации, подведомственный МКУ «Управление образования» администрации г. Махачкала, проводится один раз в календарный год (приложение № 1,2,3)

- Самооценка с 15 ноября по 15 декабря каждого календарного года.
- Оценка эксперта со 2 декабря до 15 декабря (включительно).
- Размещение рейтинга руководителей на сайте Управления образования с 16 декабря по 25 декабря.

Ссылка на документ и копии документов необходимо представлять в Управление образования вместе с оценочным листом.

### 5. Процедура участия социума в оценивании эффективности деятельности руководителей образовательной организации.

#### 5.1. В оценивании эффективности деятельности руководителей принимает участие и социум. В оценочном листе критерий 3.2 (общеобразовательные организации и дошкольные образовательные организации), критерий 7 (учреждения дополнительного образования) имеет самооценку и оценку социума. К самооценке добавляется средний балл по результатам оценки социума (максимальный балл -5 б)

#### 5.2. Для проведения процедуры оценивания социумом критерия 3.2, критерия 7 необходима:

- создать на официальном сайте ОО раздел онлайн-форум для родителя;
- разместить в онлайн-режиме критерий 3,2, критерия 7;
- подвести итоги онлайн-форума и представить ссылку на голосование.

## **6. Заключительные положения.**

- 6.1. Настоящее положение вводится в действие с момента утверждения приказом МКУ «Управления образования» администрации г. Махачкала.
- 6.2. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в случаях изменения организационно-правовой структуры организации, стратегии развития.

**Ключевые показатели  
 эффективности деятельности руководителя МБДОУ «ДС №19» МКУ «Управление образования» администрации  
 г. Махачкалы (KPI).  
 (оценочный лист)**

№	Показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии эффективности деятельности руководителя	Значение в баллах	Само-оценка	Ссылка на документ, размещённый в сети, или копия самого документа	Оценка эксперта	Примечание
<b>Блок 1. Руководитель – профессионал</b>							
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	Наличие инновационных площадок (инновационные проекты,	Муниципальный уровень – 5 б. Региональный уровень – 7 б.				

	системы методической работы.	стажировочные площадки)	Всероссийский уровень – 10 б				
		Качество участия педагогов ДОО в очных конкурсах профессионального мастерства, конкурсах методической направленности	Муниципальный уровень – 5 б. Региональный уровень – 7 б. Всероссийский уровень – 10 б				
1,3	Содействие деятельности руководителя ДОО требованиям законодательства	Отсутствие в ДОО предписаний надзорных органов	Отсутствие – 10 б				
			<b>Итого : 35 б (мах)</b>				

## 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	Организация на базе ДОО семинаров, конференций, представление	Является – 5 б		Подтверждающий документ (письмо, приказ)		

	профессиональной деятельности.	инновационного и актуального педагогического опыта.			распоряжение, дипломы)приказ		
		Обобщение и распространение передового опыта профессиональной деятельности руководителя ДОО	На муниципал-м уровне – 5 б. На региональ-м уровне – 7 б. На всероссийс-м уровне – 10 б				
			<b>Итого: 20 б (max)</b>				

### Блок 3. Руководитель - лидер

3,1	Участие руководителя в ОУ в различных конкурсах, грантах и др..	Результативность участия руководителя в ОУ в различных конкурсах, грантах и др..	На муниципал-м уровне – 5 б. На региональ-м уровне – 5 б. На всероссийс-м уровне – 10 б		Подтверждающий документ (письмо, приказ распоряжение, дипломы) приказ.		
3,2	Социально-значимая общественная деятельность руководителя ДОО, направленная на	Участие руководителя ДОО в социально-значимых проектах (благотворительность волонтерство,	На муниципал-м уровне – 3 б. На региональ-м уровне – 5 б. На всероссийс-м уровне – 10 б		Подтверждающий документ (письмо, приказ распоряжение, дипломы)приказ.		

	повышение имиджа города, республики.	субботники, акции...)	Участие 5б. Не участвует – 0б. К самооценке добавляется средний балл по результатам оценки социума – от 1 до 5 б				
			<b>Итого: 45 б (мах)</b>				
<b>Всего: 100 б (мах)</b>							