

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детского сада № 92
Невского района
Санкт-Петербурга
(протокол от 01.12.2025 г. № 3)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
ГБДОУ детского сада № 92
Невского района
Санкт-Петербурга
от 01.12.2025г. № 48/1

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ

ПК ГБДОУ детского сада № 92
Невского района
Санкт-Петербурга
(протокол от 01.12.2025 г. № 3)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ,
ДОПЛАТАХ И НАДБАВКАХ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО
САДА № 92 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

1. Общие положения

1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 92 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем – ГБДОУ № 92), повышения материальной заинтересованности коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, в росте профессионального мастерства, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров, в ГБДОУ № 92 разработано Положение о материальном стимулировании работников, доплатах и надбавках (в дальнейшем – Положение).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых документов:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части установления системы оплаты труда государственных учреждений;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон №144-ФЗ от 07.06.2025 года «О внесении изменений в Трудовой Кодекс»;
- Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся»;
- Закон Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» с изменениями и дополнениями от 17.07.2013 № 448-81, от 25.12.2015 № 904-186;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Социальный кодекс Санкт-Петербурга (с изменениями на 24 июня 2025 года);
- Устав ОУ;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;

и другие локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение является локальным актом учреждения и направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Образовательного учреждения в целом.

1.4. Настоящее Положение регулирует порядок применения, определения размера и установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат педагогам, премий и материальной помощи работникам.

1.5. Настоящее Положение разрабатывается и принимается Общим собранием работников детского сада № 92 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ № 92) с учетом мнения первичной профсоюзной организации ГБДОУ № 92, и утверждается приказом руководителя ГБДОУ.

Действие Положения распространяется на всех работников ГБДОУ № 92.

1.6. Изменения и дополнения вносятся в Положение в том же порядке. После принятия новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

1.7. При разработке условий материально стимулирования учтены следующие принципы:

- недопущение дискриминации при оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработной платы всех категорий работающих;
- дифференциация заработной платы, в зависимости от напряженности труда (нагрузки) работников.

1.8. Согласно ст.132 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может как выше, так и ниже целевого значения, установленного указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 01.06.2012 № 761 для соответствующей категории работников.

1.9. В соответствии со ст. 129 ТК РФ **заработная плата работника может складываться из трех частей: вознаграждение за труд (плата труда работника в зависимости от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы), компенсационных выплат (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат.**

1.10. Все виды материального стимулирования облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. В Положении используются следующие основные понятия:

- фонд надбавок и доплат (ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и напряженность, носящие как регулярный, так и разовый характер;
- фонд оплаты труда (ФОТ) – сумма фонда должностных окладов, ставок рабочих согласно тарификационному списку работников в соответствии со штатным расписанием и фонда надбавок и доплат;
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, за дополнительные трудозатраты работников, которые не связаны с выполнением его основных должностных обязанностей
- надбавки – дополнительные выплаты к окладам за дополнительные трудозатраты работников, которые связаны с особыми условиями труда по основной должности, носящие стимулирующий характер (могут носить постоянный или временный характер)
- премии – денежное материальное поощрение работнику;
- материальная помощь – помощь, оказываемая нуждающемуся работнику в денежной форме, и носит разовый характер.

II. Источники формирования фонда материального стимулирования

2.1. Расходы на выплаты материального стимулирования осуществляются за счет общего фонда заработной платы труда работников, надтарифного фонда. При этом, меры стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников:

- надтарифный фонд;
- экономия фонда заработной платы;
- иные источники поступлений, не противоречащие действующему законодательству РФ.

2.2. Привлечение Образовательной организацией дополнительных средств, указанных в пункте 2.1., не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности Образовательного учреждения за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.3. Фонд надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в размере, согласно распоряжению главного распорядителя бюджетных средств и в пределах утвержденных ассигнований.

III. Цель и виды материального стимулирования

3.1. Целью материального стимулирования является повышение эффективности и качества труда работников Образовательной организации, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном выполнении возложенных на учреждение функций, в укреплении материально-технической базы ГБДОУ, обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников, повышение социальной защищенности, заинтересованности в развитии ГБДОУ создание условий для качественного исполнения служебных обязанностей.

3.2. В целях материального стимулирования работников ГБДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- **компенсационные выплаты** (за работу: с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда; ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочные работы, за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ; надбавка за особые (вредные) условия труда по основной должности работника по результатам специальной оценки условий труда);
- **доплата** за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- **стимулирующая выплата:** педагогическим работникам за эффективность и качество профессиональной деятельности, прочим работникам за повышенную интенсивность труда.
- **премирование;**
- **материальная помощь.**

IV. Порядок материального стимулирования

4.1. Доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) работникам производятся из фонда надбавок и доплат (ФНД) и устанавливаются в его пределах.

4.2. При определении размера доплат к должностным окладам (ставка заработной платы), материальной помощи работникам учитывается мнение первичной профсоюзной организации.

4.3. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в % соотношении к должностному окладу или фиксированной суммой в рублях (до 100%).

4.4. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, квартал, учебный год, календарный год) так и на неопределенный срок.

4.5. Период, на который устанавливаются все виды материального стимулирования, кроме стимулирующих выплат педагогическому персоналу, определяется руководителем Образовательного учреждения и утверждается приказом. Размер и целесообразность доплат и надбавок устанавливается Комиссией по распределению и установлению стимулирующих выплат ГБДОУ № 92. Деятельность данной Комиссии регламентируется соответствующим Положением.

V. Компенсационные выплаты:

5.1 Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и /или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда:

№ п/п	Наименование должности, профессии	Основание	Размер доплаты
1.	Заведующий производством (шеф-повар)	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	10 %

2.	Повар	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.	10 %
3.	Кухонный рабочий	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.	10 %
4.	Мойщик посуды	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с применением дезинфицирующих растворов, а также их применением	10 %

5.2. Размер доплат за работы, выполняемые в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№	Условия труда	Размер доплат и надбавок, %
1.	Работа в ночное время	Работа в ночное время не осуществляется
2.	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	В выходные и нерабочие праздничные дни ГБДОУ № 92 не работает в соответствии с Уставом

VI. Доплаты

Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника			
Наименование	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Категория работника
Расширение должностных обязанностей по работе с электронными базами и программами (Госпаблики ВК мессенджеры и др.)	от 10% до 50% от должностного оклада	Отсутствие замечаний надзорных органов, выполнение ПФХД	Заведующий хозяйством, старший воспитатель
Работа с программами (bus/gov, АИСГЗ	от 10% до 50% от должностного оклада	Отсутствие замечаний надзорных органов	Заместитель заведующего
Работа с базой «ПараГраф», КАИСКРО	от 10% до 50% от должностного оклада	Отсутствие замечаний надзорных органов	Заведующий хозяйством, документовед
Ведение официального сайта учреждения	от 10% до 20% от должностного оклада	Отсутствие замечаний надзорных органов	Администратор сайта

Ведение воинского учета	от 10% до 20% от должностного оклада	Отсутствие замечаний надзорных органов	Старший воспитатель
Ведение документации по ОТ и ТБ, ГО и ЧС	от 10% до 20% от должностного оклада	Отсутствие замечаний надзорных органов	Специалист по ОТ, заведующий хозяйством
Работа в ГБДОУ ответственного по ПДД	до 10% к должностному окладу	Приказ о назначении, отчет о проделанной работе	Старший воспитатель
Работа в творческих и рабочих группах	до 10% к должностному окладу	Приказ о назначении, итоги работы	Старший воспитатель, члены творческой группы
Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения, помощь в подготовке открытым мероприятий, праздников	от 10% до 20% от должностного оклада	Факт участия, оценка качества	Специалисты
Проведение сезонных работ, помощь в период обильных снегопадов, листопадов	от 10% до 20% от должностного оклада	Факт участия, оценка качества	Уборщики территории, рабочий КОРЗ
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году: работы по благоустройству территории (посадка культурных растений и уход за клумбами, газонами, покос травы), эстетичное оформление групповых, холлов, информационных стендов	до 10% к должностному окладу	Факт участия, оценка качества	Все сотрудники
Ведение Государственного заказа (составление конкурсной документации и технических заданий)	от 10% до 50% от должностного оклада	Отсутствие замечаний надзорных органов	Заместитель заведующего
Работа с ПФ, соц.защитой, своевременная подготовка и оформление документов	от 10% до 50% от должностного оклада	Отсутствие замечаний надзорных органов	Делопроизводител ь, документовед
Ведение документации по питанию, работа бракеражной комиссии	от 10% до 50% от должностного оклада	Отсутствие замечаний надзорных органов	Ответственный по питанию, члены БК
Расширение должностных обязанностей, связанное с работой по организации, руководству первичной профсоюзной организации	до 10% к должностному окладу	Факт участия, оценка качества	Председатель ПК

Участие в проведении детско-развлекательных мероприятий, утренники, тематические дни	до 10% к должностному окладу	Факт участия, оценка качества	Все сотрудники
Расширение должностных обязанностей, связанное с работой по учету рабочего времени сотрудников, ведение табеля	от 10% до 50% от должностного оклада	Факт участия, оценка качества	Заместитель заведующего
Ведение электронного табелирования	от 10% до 50% от должностного оклада	Отсутствие замечаний надзорных органов	Документовед
Расширение должностных обязанностей, связанное с работой по организации платных образовательных услуг	от 10% до 20% от должностного оклада	Факт участия, оценка качества	Сотрудник, назначенный руководителем

VII. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

7.1. Стимулирующие выплаты за эффективность и качество профессиональной деятельности педагогических работников производятся в целях их социальной поддержки, материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творческой активности, а также в целях мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

7.2. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время. Размер выплат определяется путем суммирования баллов, полученных работником по критериям и показателям эффективности и качества профессиональной деятельности (Приложение «Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ № 92»), за отчетное полугодие на основании представленных подтверждающих документов, (карты самоанализа педагога, аналитических справок, отзывов, опросных листов, грамот, дипломов, сертификатов и т.д.). Количество полученных работником баллов за предыдущее полугодие утверждается решением Экспертной комиссии ГБДОУ № 92 и фиксируется в итоговой оценочной ведомости.

7.3. В денежном выражении размер стимулирующей выплаты определяется умножением количества полученных работником баллов на цену одного балла и может незначительно отличаться из месяца в месяц (не является постоянной величиной), т.к. зависит от размера фонда заработной платы по учреждению на текущий месяц.

7.4. Стимулирующие надбавки к месячному должностному окладу прочим работникам (руководителям 2,3 уровней, специалистам, служащим, рабочим) устанавливаются в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда.

VIII. Выплаты социального характера

8.1. Социальная поддержка работнику ГБДОУ оказывается в следующих случаях:

- частичная компенсация стоимости медицинского осмотра при поступлении на работу в ГБДОУ;

- единовременная выплата молодым специалистам в соответствии с законодательством РФ;

- выплаты на отдых и оздоровление педагогическим работникам 1 раз в 5 лет.

8.2. Работникам ГБДОУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

- смерть работника ГБДОУ (по заявлению близких родственников)%;

- рождение ребенка;

- в связи с вступлением в брак.

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующим ГБДОУ.

IX. Выплаты до минимальной заработной платы.

9.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности должна составлять не менее минимальной заработной платы по Санкт-Петербургу.

9.2. Доплата до минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге, устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной платы в Санкт-Петербурге на календарный год.

9.3. Доплата до минимальной заработной платы оформляется приказом руководителя в конкретной сумме (разница между должностным окладом и минимальной заработной платой, установленной в Санкт-Петербурге).

X. Премии

10.1. Премирование работников ГБДОУ № 92 может производиться при наличии экономии фонда оплаты труда. Премия относится к категории стимулирующих выплат и устанавливается в качестве поощрения за добросовестный и эффективный труд. Разовые премии, которые не входят в систему оплаты труда, выплачиваются по усмотрению работодателя и не являются обязательной выплатой.

10.2. Премии могут выплачиваться к праздничным датам (к Дню учителя, к 8 Марта и т.д.), ежемесячно, либо по окончании отчетного периода (за квартал, за полугодие, за год) при наличии оснований и средств. В ГБДОУ № 92 может производиться как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию основного числа работников учреждения.

10.3. Предложение о премировании работников вносит руководитель образовательного учреждения, он же утверждает приказом окончательное решение о размере премирования.

10.4. Претендовать на премиальные выплаты могут все работники ГБДОУ по должностям согласно штатному расписанию.

10.5. Решение о премировании заведующего ГБДОУ принимает учредитель, который издает соответствующее распоряжение. Премирование руководителя производится из общего фонда экономии заработной платы в размере, определенном учредителем.

10.6. Премия распределяется коллегиально членами Комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляется соответствующим протоколом и приказом

руководителя. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в абсолютных величинах (в рублях) либо в процентах к должностному окладу.

10.7. Размер премии не зависит от стажа работы и квалификации работника, а зависит от его личного вклада в деятельность ГБДОУ за отчетный период.

10.8. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается, максимальный размер премии не ограничен.

10.9. Премии к юбилейным и праздничным датам, а также при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии денежных средств. Юбилейными считаются даты, начиная с 50-летия со дня рождения работника и далее через каждые 5 лет. Размер единовременной премии к юбилейной или праздничной дате определяется из расчета финансовых возможностей учреждения.

№ п/п	Условия для премиальной выплаты	Размер премии (руб., %)
1	В связи с Юбилеем (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет)	до 10 000 руб.
2	В связи с выходом на пенсию, продолжительную и успешную работу в учреждении	до 50%
3	За длительный стаж работы в учреждении, профессионализм	до 50%

10.10. Работники (внешние совместители) могут быть премированы по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом их личного вклада в деятельность ГБДОУ.

10.11. При определении размера премиальных выплат могут быть учтены следующие критерии и показатели:

- качественное и оперативное выполнение заданий руководителя;
- обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта;
- подготовка и проведение семинаров, конференций, совещаний, выставок и т.д.;
- организация и проведение экспериментальной, исследовательской работ;
- участие в общественной жизни учреждения.
- проявление инициативы и творчества в профессиональной деятельности;
- выполнение большого объема сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена доплата;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году.

XI. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение.

11.1. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии в следующих случаях:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение пожарной безопасности и правил техники безопасности;
- дисциплинарное взыскание (приказ, распоряжение) за недобросовестное отношение к своим должностным обязанностям;
- детский травматизм по вине работника;
- нарушение приказа об охране жизни и здоровья детей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников,
- нарушение Кодекса этики и служебных отношений;
- доказанные факты коррупционных проявлений.

11.2. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы премий, которые начисляются за период, в котором было применено соответствующее взыскание, и размер снижения премии не может приводить снижение заработной платы более, чем на 20 процентов.

ХII. Делопроизводство.

12.1. Результаты распределения размера стимулирующих выплат, доплат и надбавок вносятся в протокол Комиссии по распределению надбавок и доплат, премий и материальной помощи, заседание которой проводится один раз в месяц для подведения итогов работы.

12.2. Протоколы заседания Комиссии по распределению надбавок и доплат, премий и материальной помощи хранятся 3 года.

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников
государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского
сада № 92 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы
1	Уровень овладения воспитанником необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования (наличие результатов пед.наблюдений)	от 90 до 100% - 3 балла от 80 до 90% - 2 балла от 60 до 80 баллов – 1 балл
2	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники принимали участие (одинаковые достижения не суммируются)	1-е место - 3 балла 2-е место - 2 балла 3-е место - 1 балл
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. (Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению)	3 балла
		Отсутствие травматизма обучающихся	5 баллов
4	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки (наличие материалов выступления)	1 мероприятие - 2 балла
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций (скриншот)	2 балла
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский городской районный уровень)	5 баллов 3 балла 2 балла
		Участие в инновационной деятельности	2 балла
		Реализация проектной деятельности (наличие материалов проекта)	2 балла

5	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	2 балла
6	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	5 баллов
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения (подготовка педагогов к профессиональным конкурсам)	5 баллов
7	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа подтверждающего прохождения независимой оценки профессиональной квалификации	2 балла
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	2 балла
8	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников) Наличие официальной благодарности	5 баллов наличие жалобы - минус 5 баллов 3 балла
9	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	3 балла
		Наличие более 3-х замечаний за полугодие	минус 5 баллов
10	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.) - для общеразвивающих групп	1 ребенок- 1 балл
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности (наличие плана мероприятий)	3 балла