

Таблица внутренней оценки качества образования по показателю «Финансовые условия»

Индикаторы	Возможный балл				Балл эксперта
	не подтверждается (0 баллов)	скорее не подтверждается (1 балл)	скорее подтверждается (2 балл)	подтверждается (3 балл)	
Критерий 1. Расходы на оплату труда работников, реализующих Программу					
Создание прозрачной системы формирования (начисления) заработной платы	<p>В организации имеются нормативные правовые акты(коллективный договор, трудовые договоры, приказы, положения об оплате труда, о материальном стимулировании, о порядке премирования, штатное расписание, табель учета рабочего времени, расчетные листки, тарификационные списки и пр.), однако работники не привлекались к их обсуждению, не знакомы с их содержанием.</p> <p>Результаты опроса работников организации свидетельствуют о том, что им непонятен механизм формирования заработной платы и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.</p> <p>Стимулирующая часть оплаты труда начисляется бессистемно и без видимой связи с действительными показателями</p>	<p>В организации имеются необходимые нормативные правовые акты, к обсуждению и согласованию которых привлекались работники организации.</p> <p>Работники получают разъяснения по формированию и размеру заработной платы лишь в случае обращения с вопросами к представителям администрации организации.</p> <p>Показатели и критерии оценки эффективности и качества деятельности работников недостаточно проработаны, устарели, не имеют конкретных измеримых параметров.</p> <p>Выплаты стимулирующего характера начисляются формально, без учёта мнения трудового коллектива и</p>	<p>В организации имеются необходимые нормативные правовые акты формирования (начисления) заработной платы за счёт бюджетных средств, к разработке которых привлекались работники.</p> <p>Администрация организации систематически эффективно взаимодействует с работниками по вопросам формирования (начисления) заработной платы, что подтверждается документально (приказы, протоколы, акты и пр.).</p> <p>Каждый работник знает, за что конкретно ему выплачены те или иные суммы, сам контролирует правильность начислений и чётко понимает, какие нужно приложить усилия к увеличению собственной заработной платы.</p> <p>Выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда осуществляются с обязательным привлечением представителей органов государственно-</p>	<p>В организации дополнительно имеются необходимые нормативные правовые акты формирования (начисления) заработной платы из внебюджетных средств, в т.ч. за счёт оказания платных услуг.</p> <p>Создана и действует понятная, ясная, прозрачная, транспарентная система формирования (начисления) заработной платы работников.</p> <p>Показатели и критерии оценки эффективности и качества деятельности работников соотносятся с показателями и критериями оценки эффективности и качества деятельности руководителя организации и его заместителей.</p> <p>Информация о формировании (начислении) заработной платы размещена в открытом доступе на информационных</p>	

	<p>результативности труда работников, в т.ч. в целях «уравнивания» уровня заработной платы работников. Результаты опроса работников свидетельствуют о недоверии и возможности махинаций в системе формирования (начисления) заработной платы.</p>	<p>профсоюзной организации. Работники не знают, как можно сознательно влиять на размер заработной платы за счёт начисления выплат стимулирующего характера. Работники организации выражают недовольство в отношении действующей в организации системы формирования (начисления) заработной платы.</p>	<p>общественного управления, трудового коллектива и профсоюзной организации. Результаты опроса работников свидетельствуют об их лояльном отношении к действующей в организации системе формирования (начисления) заработной платы.</p>	<p>стендах и сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Результаты опроса работников свидетельствуют о справедливости оплаты их труда.</p>	
<p>Проведение мониторинга уровня заработной платы работников</p>	<p>Сбор и анализ информации об уровне заработной платы работников организации не проводится.</p>	<p>Сбор и анализ информации об уровне заработной платы работников осуществляется нерегулярно (разово) по запросу органов управления образованием и местного самоуправления. Сбор информации не имеет системного характера. Собранные информация используется только для составления отчётности. Проведение мониторинга невозможно из-за отсутствия данных за</p>	<p>Информация о размерах среднемесячной заработной платы по должностям работников организации обобщается 1-2 раза в год по инициативе руководителя. Информация анализируется по таким показателям, как: динамика среднемесячного размера заработной платы работников за различные отчётные периоды; соотношение среднемесячной заработной платы работников организации с уровнем средне региональной заработной платы; соотношение базовой (гарантированной) и стимулирующей частей</p>	<p>Мониторинг уровня заработной платы работников осуществляется по инициативе руководителя организации и носит целенаправленный плановый характер, что зафиксировано в локальных нормативных актах организации. Результаты мониторинга по различным показателям систематизируются в отчётах, которые находятся в открытом доступе для ознакомления работников. Мониторинг используется руководителем организации</p>	

		различные отчётные периоды.	заработной платы; предельное соотношение средних зарплат руководителя организации, заместителей и работников. Результаты мониторинга не оформляются документально, не предоставляются для ознакомления работников и не используются руководителем в формировании кадровой политики организации.	как аналитико-статистический инструмент для повышения конкурентоспособности организации, разработки стратегии удержания и привлечения квалифицированных работников, а также системы их мотивации «работать на результат».	
Критерий 2. Расходы на средства обучения и воспитания					
Направленность расходов На обеспечение организации ресурсами, необходимыми для организации образовательного процесса и создания развивающей предметно-пространственной среды	Статьи расходов плана финансово-хозяйственной деятельности не учитывают актуальные задачи образовательной деятельности, представленные в нормативных локальных актах организации (образовательные программы дошкольного образования, планы, проекты и пр.).	Расходы за счёт бюджетных средств не в полной мере обеспечивают реализацию образовательных программ дошкольного образования, планов, проектов и пр.	Расходы за счёт бюджетных средств в полном объёме обеспечивают реализацию образовательных программ дошкольного образования, планов, проектов и пр.	Расходы дополнительно обеспечиваются из внебюджетных средств, в т.ч. за счёт победы в грантовых конкурсах и оказания платных услуг.	
Общественный характер принятия решений о расходах	Планирование расходов осуществляется путём принятия управленческих решений без проведения процедуры изучения мнений родительской и педагогической общественности	Интересы, потребности и пожелания родителей и педагогов изучаются, но учитываются при планировании расходов лишь в том случае, если они совпадают с мнением представителей	Социальные запросы совершеннолетних участников образовательных отношений систематически целенаправленно собираются и анализируются, что подтверждается документально (аналитические справки, отчёты, протоколы).	В организации применяется практика общественного обсуждения плана финансово-хозяйственной деятельности.	

	организации.	администрации организации.	Администрация организации проводит пояснительную, просветительскую работу в случае, если родители выступают в позиции оппонентов.		
Критерий 3. Расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием руководящих и педагогических работников по профилю их деятельности					
Обоснованность, рентабельность расходов с точки зрения необходимости и востребованности приобретённых работниками компетенций для реализации образовательных программ дошкольного образования	<p>Организация испытывает недостаток квалифицированных работников. У работников имеется потребность в дополнительном профессиональном образовании для повышения качества реализации образовательных программ дошкольного образования.</p> <p>Но в плане финансово-хозяйственной деятельности не предусмотрены расходы на дополнительное профессиональное образование работников по профилю их деятельности.</p>	<p>Администрацией организации предусмотрены расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием работников. В организации сложилась практика периодического обучения работников с целью поддержания их профессионального уровня (обучение просто «для галочки»).</p> <p>Опросы работников свидетельствуют о неудовлетворённости содержанием и формами дополнительного профессионального образования. Приобретённые работниками компетенции не востребованы в их профессиональной деятельности и не обеспечивают качественную реализацию образовательных</p>	<p>Администрацией организации предусмотрены расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием работников. В организации отмечается тенденция отказа от практики периодического обучения и прослеживается переход к практике непрерывного профессионального образования. Администрация организации тщательно отбирает дополнительные профессиональные программы, по которым собирается обучить работников, с точки зрения эффективности программ и последующего рационального использования кадрового ресурса с учётом приобретённых работниками компетенций. Опросы работников свидетельствуют об удовлетворённости содержанием и формами обучения по программам дополнительного</p>	<p>Администрацией организации предусмотрены расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием работников, в т.ч. по программам профессиональной переподготовки для оказания платных образовательных услуг. В организации имеется банк данных дополнительных профессиональных программ и условий обучения. Работникам предоставляется возможность выбирать программы и образовательные учреждения с учётом собственных профессиональных интересов или затруднений. Приобретённые работниками компетенции позволяют</p>	

		программ дошкольного образования. Обучение работников не позволяет организации достигать поставленных целей.	профессионального образования.	применять в образовательном процессе современные, инновационные, прорывные технологии и практики.	
--	--	---	--------------------------------	---	--

Оценочная карта по показателю «Финансовые условия»

Показатель	Возможный балл				Балл эксперта
	не подтверждается (0 баллов)	скорее не подтверждается (1 балл)	скорее подтверждается (2 балл)	подтверждается (3 балл)	
1. Расходы на оплату труда работников, реализующих Программу					
Создание прозрачной системы формирования (начисления) заработной платы					
Проведение мониторинга уровня заработной платы работников					
Общий балл по критерию					
2. Расходы на средства обучения и воспитания					
Направленность расходов на обеспечение организации ресурсами, необходимыми для организации образовательного процесса и создания развивающей предметно-пространственной среды					
Общественный характер принятия решений о расходах					
Общий балл по критерию					
3. Расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием руководящих и педагогических работников по профилю их деятельности					
Обоснованность, рентабельность расходов с точки зрения необходимости и востребованности приобретённых работниками компетенций для реализации образовательных программ дошкольного образования					
Балл по критерию					
Общий балл по показателю «Финансовые условия»					

