

**Критерии оценивания качества образования МБДОУ № 274.**

**Направление: Финансовые условия**

Индикаторы	Баллы			
	не подтверждается (0 баллов)	скорее не подтверждается (1 балл)	скорее подтверждается (2 балл)	подтверждается (3 балл)
<b>Критерий 1. Расходы на оплату труда работников, реализующих Программу</b>				
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. Результаты опроса работников организации свидетельствуют о том, что им непонятен механизм формирования заработной платы и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. 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. Работники получают разъяснения по формированию и размеру заработной платы лишь в случае обращения с вопросами к представителям администрации организации. Показатели и критерии оценки эффективности и качества деятельности работников недостаточно проработаны, устарели, не имеют конкретных измеримых параметров. Выплаты стимулирующего характера начисляются формально, без учёта мнения трудового коллектива и профсоюзной организации. Работники не знают, как можно сознательно влиять на размер заработной</p>	<p>В организации имеются необходимые нормативные правовые акты формирования (начисления) заработной платы за счёт бюджетных средств, к разработке которых привлекались работники. Администрация организации систематически эффективно взаимодействует с работниками по вопросам формирования (начисления) заработной платы, что подтверждается документально (приказы, протоколы, акты и пр.). 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. Выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда осуществляются с обязательным привлечением</p>	<p>В организации создана и действует понятная, ясная, прозрачная система формирования (начисления) заработной платы работников. Показатели и критерии оценки эффективности и качества деятельности работников соотносятся с показателями и критериями оценки эффективности и качества деятельности руководителя организации и его заместителей. Результаты опроса работников свидетельствуют о справедливости оплаты их труда.</p>

	<p>результативности труда работников, в т.ч. в целях «уравнивания» уровня заработной платы работников. Результаты опроса работников свидетельствуют о недоверии по вопросу формирования (начисления) заработной платы.</p>	<p>платы за счёт начисления выплат стимулирующего характера. Работники организации выражают недовольство в отношении действующей в организации системы формирования (начисления) заработной платы.</p>	<p>представителей органов государственного 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>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 отчетности. Проведение мониторинга невозможно из-за отсутствия данных за различные отчетные периоды.</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 отчетные периоды; соотношение среднемесячной заработной платы работников организации с уровнем среднерегиональной заработной платы; соотношение базовой (гарантированной) и стимулирующей частей заработной платы; предельное соотношение средних зарплат руководителя организации, заместителей и работников.</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 отчетах, которые находятся в открытом доступе для ознакомления работников. Мониторинг используется руководителем организации как аналитико-статистический инструмент для повышения конкурентоспособности организации, разработки стратегии удержания и привлечения квалифицированных работников, а также системы</p>

				их мотивации «работать на результат».
<b>Критерий 2. Расходы на средства обучения и воспитания</b>				
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 организации.	Интересы, потребности и пожелания родителей и педагогов изучаются, но учитываются при планировании расходов лишь в том случае, если они совпадают с мнением представителей администрации организации.	Социальные запросы совершеннолетних участников образовательных отношений систематически целенаправленно собираются и анализируются, что подтверждается документально (аналитические справки, отчёты, протоколы). Администрация организации проводит пояснительную, просветительскую работу в случае, если родители выступают в позиции оппонентов.	В организации применяется практика общественного обсуждения плана финансово-хозяйственной деятельности.
<b>Критерий 3. Расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием руководящих и педагогических работников по профилю их деятельности</b>				
Обоснованность, рентабельность расходов	Организация испытывает недостаток квалифицированных	Администрацией организации предусмотрены расходы, связанные	Администрацией организации предусмотрены расходы, связанные	Администрацией организации предусмотрены расходы, связанные

<p>с точки зрения необходимости и востребованности приобретённых работниками компетенций для реализации образовательных программ дошкольного образования</p>	<p>работников. У работников имеется потребность в дополнительном профессиональном образовании для повышения качества реализации образовательных программ дошкольного образования. В плане финансово-хозяйственной деятельности не предусмотрены расходы на дополнительное профессиональное образование работников по профилю их деятельности.</p>	<p>с дополнительным профессиональным образованием работников. В организации сложилась практика периодического обучения работников с целью поддержания их профессионального уровня. 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 программ дошкольного образования. Обучение работников не позволяет организации достигать поставленных целей.</p>	<p>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 приобретенных работниками компетенций. Опросы работников свидетельствуют об удовлетворённости содержанием и формами обучения по программам дополнительного профессионального образования.</p>	<p>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 применять в образовательном процессе современные, инновационные технологии и практики.</p>
--	---	---	---	--