

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)
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. 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».
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 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.
Критерий 3. Расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием руководящих и педагогических работников по профилю их деятельности				
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>
--	---	---	---	--