**Карта оценки
финансовых условий реализации основной образовательной программы дошкольного образования**

Индикаторы	Не подтверждается 0 баллов	Скорее не подтверждается 1 балл	Скорее подтверждается 2 балла	Подтверждается 3 балла	Балл эксперта
Показатель 1. «Расходы на оплату труда работников, реализующих Программу»					
<p>1.1. Создание прозрачной системы формирования (начисления) заработной платы.</p>	<p>В организации имеются нормативные правовые акты (коллективный договор, трудовые договоры, приказы, положение 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</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,</p>	<p>В организации имеются необходимые нормативные правовые акты формирования (начисления) заработной платы за счет 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</p>	<p>В организации дополнительно имеются необходимые нормативные правовые акты формирования (начисления) заработной платы из внебюджетных средств, в т.ч. за счет оказания платных услуг. Создана и действует понятная, ясная, прозрачная, транспарентная система формирования (начисления) заработной платы работников. Показатели и критерии оценки эффективности и</p>	

	<p>формирования заработной платы и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирующая часть оплаты труда бессистемно и без видимой связи с действительными показателями результативности руда работников, в т.ч. в целях «уравнивания» уровня заработной платы работников. Результаты опроса работников свидетельствуют о недоверии и возможности махинации в системе формирования (начисления) заработной платы.</p>	<p>устарели, не имеют конкретных измеримых параметров. Выплаты стимулирующего характера начисляются формально, без учета мнения трудового коллектива и профсоюзной организации. Работники не знают, как можно сознательно влиять на размер заработной платы за счет начисления выплат стимулирующего характера. Работники организации выражают недовольство в отношении действующей в организации системы формирования (начисления) заработной платы.</p>	<p>ему выплачены те или иные суммы, контролирует правильность начислений и четко понимает, какие нужно приложить усилия к увеличению собственной заработной платы. Выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда осуществляются с обязательным привлечением представителей органов государственно – 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>качества деятельности работников соотносятся с показателями и критериями оценки эффективности и качества деятельности руководителя организации и его заместителей. Информация о формировании (начислении) заработной платы размещена в открытом доступе на информационных стендах и сайте организации в информационно-телекоммуникативной сети «Интернет». Результаты опроса работников свидетельствуют о справедливости оплаты их труда.</p>	
--	--	---	--	--	--

<p>1.2. 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. Собранная 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 части заработной платы; предельное соотношение средних зарплат руководителя организации,</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-</p>	
--	--	--	--	---	--

			заместителей и работников. Результаты мониторинга не оформляются документально, не предоставляются для ознакомления работников и не используются руководителем в формировании кадровой политики организации.	статистический инструмент для повышения конкурентоспособности организации, разработки стратегий удержания и привлечения квалифицированных работников, а также системы их мотивации «работать на результат».	
Средний балл по показателю:					
Показатель 2. «Расходы на средства обучения»					
2.1. 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,	Расходы за счет бюджетных средств не в полной мере обеспечивают реализацию образовательных программ дошкольного образования, планов, проектов и пр.	Расходы за счет бюджетных средств в полном объеме обеспечивают реализацию образовательных программ дошкольного образования. Планов, проектов и пр.	Расходы дополнительно обеспечиваются из внебюджетных средств, в т.ч. за счет победы в грантовых конкурсах и оказания платных услуг.	

	проекты и пр.)				
2.2. Общественный характер принятия решений о расходах.	Планирование расходов осуществляется путем 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 и целенаправленно собираются, и анализируются, что подтверждается документально (аналитические справки, отчеты, 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.	
Средний балл по показателю:					
Показатель 3. «Расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием руководящих и педагогических работников по профилю их деятельности»					
3.1. Обоснованность, рентабельность расходов с точки зрения необходимости и востребованности приобретенных работниками компетенций для реализации образовательных программ дошкольного образования.	Организация испытывает недостаток квалифицированных работников. У работников имеются потребности в дополнительном профессиональном	Администрацией организации предусмотрены расходы, связанные с дополнительным профессиональным образованием работников. Данные	Администрацией организации предусмотрены и реализованы в полном объеме финансовые средства, связанные с дополнительным профессиональным	Администрацией организации предусмотрены и реализованы в полном объеме финансовые средства, связанные с	

	<p>образовании для повышения качества реализации образовательных программ дошкольного образования.</p>	<p>финансовые средства реализованы частично или в полном объеме. В организации сложилась практика периодического обучения работников с целью поддержания их профессионального уровня (обучение просто «для галочки»). Опросы работников свидетельствуют о неудовлетворенности содержанием и формами дополнительного профессионального образования. Приобретенные работниками компетенции не востребованы в их профессиональной деятельности и не обеспечивают качественную реализацию образовательных программ дошкольного образования.</p>	<p>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 собираются обучить работников, с точки зрения эффективности программ и последующего рационального использования кадрового ресурса с учетом приобретенных работниками компетенций. Опросы работников свидетельствуют об удовлетворенности</p>	<p>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 представляются возможности выбирать программы и образовательные учреждения с учетом собственных профессиональных интересов или затруднений. Приобретённые работниками</p>	
--	--	---	---	--	--

		Обучение работников не позволяет организации достигнуть поставленных целей.	содержанием и формами обучения по программам дополнительного профессионального образования.	компетенции позволяют применять в образовательном процессе современные, инновационные, прорывные технологии и практики.	
Средний балл по показателю:					
Итоговый средний балл по карте оценки:					
0 - 0,75 – низкий балл; 0,76 - 1,50 – средний балл; 1,51 - 2,25 – выше среднего; 2,26 - 3 – высокий балл.					