*Приложение №\_\_\_\_*

**Карта оценки качества финансовых условий**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии и индикаторы** | | | |
| не подтверждается  (0 баллов) | частично подтверждается  (1 балл) | подтверждается  (2 балл) | |
| **1. В Организации выполняется муниципальное задание как условие финансового обеспечения образовательной деятельности** | | | |
| Объём выполнения МЗ  составляет менее 90% | Объём выполнения МЗ  составляет от 90% до 99,9% | Объём выполнения МЗ  составляет 100% | |
|  |  |  | |
| **2. В Организации создана прозрачная система формирования (начисления) заработной платы работников** | | | |
| 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 результативности труда работников, в т.ч. в целях «уравнивания» размера заработной платы работников.  Результаты опроса работников свидетельствуют о недоверии и возможности махинаций в системе формирования (начисления) заработной платы. | 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 размера 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. | В Организации создана и действует понятная, ясная, прозрачная, система формирования (начисления) заработной платы работников.  Дополнительно имеются необходимые нормативные правовые акты формирования (начисления) заработной платы из внебюджетных средств, в т.ч. за счёт оказания платных услуг.  Показатели и критерии оценки эффективности и качества деятельности  работников соотносятся с показателями и критериями оценки эффективности и качества деятельности руководителя Организации и его заместителей.  Информация оформировании (начислении) заработной платы размещена в открытом доступе на информационных стендах и сайте Организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».  Результаты опроса работников свидетельствуют  о справедливости оплаты  их труда. | |
|  |  |  | |
| **3. В Организации проводится мониторинг уровня заработной платы работников** | | | |
| Сбор и анализ информации о размерах среднемесячной заработной платы работников Организации не проводится. | Информация о размерах среднемесячной заработной платы по должностям работников Организации обобщается 1-2 раза в год  по инициативе руководителя.  Результаты мониторинга не оформляются документально, не предоставляются  для ознакомления работников и не используются руководителем как инструмент формирования кадровой политики Организации и обеспечения качества образования | Мониторинг размера среднемесячной 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 как аналитико-статистический инструмент для повышения конкурентоспособности Организации, разработки стратегии удержания и привлечения квалифицированных работников, а также их мотивации «работать на результат». | |
|  |  |  | |
| **4. Финансовые средства направляются на обеспечение Организации ресурсами, необходимыми**  **для реализации образовательных программ** | | | |
| Бюджетные финансовые средства не направляются на обеспечение Организации ресурсами, необходимыми для реализации образовательных программ. Потребности в ресурсах, необходимых для реализации образовательных программ, не учитываются. | Бюджетные финансовые средства целенаправленно планомерно направляются на обеспечение Организации ресурсами, необходимыми для реализации образовательных программ  с учётом долгосрочной перспективы | | Бюджетные финансовые средства направляются на обеспечение Организации ресурсами, необходимыми для реализации образовательных проектов, программ и планов  сверх реализуемых образовательных программ |
|  |  | |  |
| **5. В общем объёме финансирования реализации образовательных программ**  **используются внебюджетные средства из дополнительных источников финансирования**  **(платные услуги, добровольные пожертвования, целевые спонсорские взносы, гранты и пр.)** | | | |
| В общем объёме финансирования реализации образовательных программ доля внебюджетных средств составляет менее 20% | В общем объёме финансирования реализации образовательных программ доля внебюджетных средств составляет от 20% до 50% | | В общем объёме финансирования реализации образовательных программ доля внебюджетных средств  составляет более 50% |
|  |  | |  |
| **6. В Организации обеспечивается общественный характер принятия решений**  **при распределении финансовых средств по статьям расходов плана ФХД** | | | |
| Распределение финансовых средств по статьям расходов плана ФХД осуществляется путём принятия управленческих решений  без проведения процедуры изучения мнений родительской и педагогической общественности Организации. | Процедура изучения мнения родительской и педагогической общественности Организации осуществляется, что подтверждается документально  (аналитические справки, отчёты, протоколы), но полученные результаты учитываются при распределении финансовых средств по статьям расходов плана ФХД лишь в том случае, если они совпадают с мнением администрации. | | Процедура изучения мнения родительской и педагогической общественности Организации осуществляется,  что подтверждается документально (аналитические справки, протоколы).  В Организации применяется практика общественного обсуждения плана ФХД. Организации.  Администрация проводит пояснительную работу в случае, если родители выступают в позиции оппонентов. |
|  |  | |  |
| **7. Информация о финансовом обеспечении реализации образовательных программ**  **является общедоступной и открытой** | | | |
| На официальном сайте  Организации отсутствует информация о финансовом обеспечении реализации образовательных программ | Перечень представленной на официальном сайте Организации информации о финансовом обеспечении реализации образовательных программ соответствует требованиям действующего законодательства  за исключением наличия отчетности о расходовании финансовых средств по итогам финансового года | | Перечень представленной на официальном сайте Организации  информации о финансовом обеспечении реализации образовательных программ полностью соответствует требованиям действующего законодательства |
|  |  | |  |
| **8.** **В Организации осуществляются обоснованные, рентабельные затраты бюджетных финансовых средств**  **на дополнительное профессиональное образование работников** | | | |
| В план ФХД не заложены финансовые средства на дополнительное профессиональное образование или профессиональную переподготовку работников. | В план ФХД заложены финансовые средства на дополнительное профессиональное образование  или профессиональную переподготовку работников, но они не израсходованы в полном объёме в связи с передвижкой на другие статьи расходов. | | Заложенные в план ФХД финансовые средства на дополнительное профессиональное образование или профессиональную переподготовку работников израсходованы в полном объёме. |
|  |  | |  |