

Материалы научно-практической конференции

**СИСТЕМА ОЦЕНКИ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
И ПОТРЕБИТЕЛИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УСЛУГ**

**БОРОНЕЖ
2014**

щественности, то без работы такое образовательное учреждение не останется. Сегодня в рамках рыночных отношений каждое учебное заведение борется за контингент, и чтобы его сохранить, необходимо реализовывать качественное образование.

Степень учета потребностей учащихся, родителей, общественности и процент удовлетворения этих потребностей является критерием качества образования. Чем больше школа создаст различных форм обучения, вариативности профильного обучения, дисциплинарных и междисциплинарных программ, и реализует их в работе с учащимися, тем выше будет процент удовлетворенных потребителей учреждения системы образования. Критерием качества работы ОУ является сохранность контингента. Оценить его очень просто:

- количество детей, принятых в первый класс;
- количество учащихся, обучающихся в 4-х классах с начальной школы (сравнить с предыдущим показателем спустя четыре года обучения);
- количество детей, поступивших в 5-й класс из 4-х классов школы;
- количество детей, поступивших обучаться в 10-й класс из 9-х классов школы;
- количество учащихся, поступивших в вузы на бюджетной основе.

Один этот показатель качества уже укажет школе на недостатки в ее работе. И если на какой-то ступени количество учащихся заметно уменьшится, то школа сама начнет искать и выявлять причины и недостатки в работе, создавать свои критерии оценки качества и никакие контролирующие организации для этого не нужны. Уход ученика из школы – оценка работы школы. За ученика нужно бороться, а путь один – качественное образование и условия обучения.

УДК 371

О.С. Плотникова

*МКОУ «Рамонский лицей»
Рамонского муниципального района
директор,
lyceum_ramony@mail.ru*

**ОТ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА
К ЭФФЕКТАМ ОБРАЗОВАНИЯ**

Тема эффективного контракта в настоящее время особенно актуальна, она активно обсуждается и находит свое отражение в нормативно-правовых документах.

© Плотникова О.С., 2014

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012 № 2620-р, эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

При его заключении в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

Приказом Министерства труда социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н утверждены рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта.

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. предусматривает переход на эффективный контракт с педагогами всех уровней образования – от дошкольного до высшего. При этом эффективный контракт предполагает не только высокий уровень оплаты труда, но и адекватный ему уровень оказания образовательных услуг, а также прямую зависимость заработной платы от качества и результатов работы. Эффективный контракт предполагает такой заработок, который обеспечивает конкурентоспособность положения педагога на рынке труда и достаточно комфортные условия работы, когда есть возможность сосредоточиться непосредственно на профессии. Это должен быть такой заработок, за который руководитель образовательного учреждения может рассчитывать на полную отдачу педагога, а потребители образовательных услуг – на их высокое качество.

На протяжении последних лет тема оплаты труда работников бюджетной сферы остается одной из самых обсуждаемых во всех регионах России.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в соответствии с которым условия получения вознаграждения должны быть понятны каждой стороне.

Ключевым моментом такого договора являются критерии эффективности деятельности работника. Разработка критериев предполагает