

## Учредитель и издатель – ЗАО «МЦФЭР»

Генеральный директор Межанский М.А.

Заместитель генерального директора,  
директор «МЦФЭР Образование» Дулинов М.В.

### Издательский дом МЦФЭР

Директор Гирихиди В.П.

Главный редактор Богданова Е.В.

### МЦФЭР Образование

Коммерческий директор Макарова С.М.

Заместитель коммерческого  
директора Полуэктова-Жежеря Ю.В.

Директор по развитию  
образовательных  
и региональных проектов Слепушенко О.А.

### Объединенная редакция «Образование»

Главный редактор Бодякина Т.П.

### Редакция

Шеф-редактор Кушнарева Н.В.

Ответственный редактор Костылева К.В.

Редакторы Осадчая Т.Н.

Агуреева Т.Н.

Баринаева Л.П.

Петрова С.П.

Семенова В.В.

Романова Е.П.

Жафярова Г.Х.

Калганова Н.Н.

Выпускающий редактор

Дизайн

Верстка

### Секретарь редакции

тел.: 8 (495) 937-90-80

(многоканальный)

### Адрес редакции

127287, г. Москва, ул. 2-я Хуторская, д. 38А, стр. 17;

тел.: 8 (495) 937-90-80

Для писем: 129164, г. Москва, а/я 9;

e-mail: [doshkolnik@mcfr.ru](mailto:doshkolnik@mcfr.ru);

Сайты: [www.resobr.ru](http://www.resobr.ru); [www.profit.ru](http://www.profit.ru)

### Подписные индексы

«Роспечать» – 83637 (полугодовой), 83638 (годовой);

«Почта России» – 12515 (полугодовой), 12516 (годовой);

«Пресса России» – 38860 (полугодовой), 43667 (годовой)

### Отдел продвижения

Владимирова А.С.

Кондрашова Ю.О.

Полтева Н.Ю.

тел.: 8 (495) 937-90-80 (многоканальный)

### Размещение рекламы

Синицина Н.Ю.

тел.: 8 (495) 937-90-80 (доб. 27-45);

e-mail: [nsinitsina@mcfr.ru](mailto:nsinitsina@mcfr.ru)

### Отдел по работе с клиентами

тел.: 8 (495) 937-90-82, 933-63-17; факс: 8 (495) 933-52-62;

e-mail: [ap@mcfr.ru](mailto:ap@mcfr.ru)

### Претензии по доставке направляйте

по факсу: 8 (495) 933-52-62; e-mail: [pressa@mcfr.ru](mailto:pressa@mcfr.ru)

На обложке рисунок Нати Марковой «Жираф в Африке».

МКДОУ № 37 пос. Сельцо Ленинградской области.

Выпуск издания осуществлен при финансовой поддержке

Федерального агентства по печати и массовым коммуникациям.

Редакция не несет ответственности за содержание рекламных материалов.

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов.

Перепечатка материалов допускается только с письменного согласия редакции.

Свидетельство: ПИ № 77-18062 от 18.05.2004.

Выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи,

информационных технологий и массовых коммуникаций.

Цена свободная.

Подписано в печать 05.06.2014. Выход в свет 25.06.2014.

Формат 84 × 108 1/16. Печать офсетная. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 10,08. Тираж 21 000 экз. Изд. № 6232. Заказ № 2979.

ЗАО «МЦФЭР»

Юридический адрес: 129090, г. Москва, ул. Щепкина, д. 25/20.

Отпечатано в ОАО «Первая Образцовая типография».

Филиал «Чеховский Печатный Двор».

142300, Московская обл., г. Чехов, ул. Полиграфистов, д. 1

Сайт: [www.chpd.ru](http://www.chpd.ru); тел.: 8 (495) 988-63-87

© ЗАО «МЦФЭР», 2014



## СПРАВОЧНИК РУКОВОДИТЕЛЯ

# ДОШКОЛЬНОГО

## УЧРЕЖДЕНИЯ № 7 | июль | 2014

### РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Башев В.В. – директор Центра региональной образовательной политики Института образования ФГОУ ВПО «НИУ ГУ – Высшая школа экономики»

Башкина Г.В. – зав. лабораторией нормативного и финансово-экономического обеспечения образования Института управления образованием РАО

Богданова Е.В. – главный редактор Издательского дома МЦФЭР

Вавилов А.И. – старший научный сотрудник Института образования ФГОУ ВПО «НИУ ГУ – Высшая школа экономики»

Дулинов М.В. – директор ТН «МЦФЭР Образование»

Дядюнова И.А. – зав. кафедрой начального и дошкольного образования ФГОУ ВПО «АПК и ППРО»

Левицкий М.Л. – доктор педагогических наук, кандидат экономических наук, директор Института менеджмента ГБОУ ВПО «Московский городской педагогический университет»

Мосов А.В. – руководитель экспертного направления некоммерческого партнерства «Росконтроль», зав. лабораторией Научно-исследовательского института детского питания

Степанова М.И. – доктор медицинских наук, зав. лабораторией гигиены обучения и воспитания НИИ гигиены и охраны здоровья детей и подростков ФГБУ «НЦЗД» РАМН

Тараданова И.И. – зам. директора Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России

### ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ

Абанкина И.В. – директор Института развития образования ФГОУ ВПО «НИУ ГУ – Высшая школа экономики»

Данилина Т.А. – и. о. директора ГБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 417» г. Москвы

Комарова Е.С. – начальник управления дошкольного образования министерства образования и науки Челябинской области

Малова Г.П. – заведующий ГБОУ «Детский сад пристра и оздоровления № 733» г. Москвы

Понкратова В.Н. – эксперт аппарата Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Чеха В.В. – кандидат юридических наук, проректор ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет»

Шевченко Т.Н. – кандидат экономических наук, зам. директора Института менеджмента ГБОУ ВПО «Московский городской педагогический университет»

ISSN 1813-3673



9 771813 367147

# Содержание

## РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

### Управление образованием

- ▲ Александр Кузнецов,  
Елена Комарова

- 5 Эффективный контракт  
в дошкольном образовании

### Труд

- ▲ Римма Мубаракшина

- 16 Увольнение работника  
в случае его несоответствия  
занимаемой должности  
вследствие недостаточной  
квалификации

### Бухучет

- ▲ Светлана Баранова

- 24 Бухгалтерский учет  
расходов на проведение  
праздничных мероприятий

### Электронная система «Образование»

- 28 Об отпуске педагогических  
работников и не только  
*Обязан ли работодатель по заявлению  
работника заменить основной отпуск  
денежной компенсацией? Можно ли от-  
зывать работников из отпуска? Должен  
ли выдаваться листок нетрудоспособно-  
сти, если во время основного отпуска у  
работницы заболел пятилетний ребенок?*

### Пошаговая инструкция

- 34 Оформление образовательной  
организацией документации  
при расчете отпуска работнику

## Инклюзивный детский сад

- ▲ Елена Михалицына,  
Гульнара Аникеева

- 36 Организация подвоза  
детей-инвалидов и детей  
с ОВЗ в детский сад

## ЕСТЬ МНЕНИЕ

### Блицопрос

- 42 Стараетесь ли вы  
заниматься спортом и вести  
здоровый образ жизни?

### Слово родителям

- 44 Устраивает ли вас оснащение  
спортивных площадок  
в детском саду?

## ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ

### Кадры

- ▲ Светлана Филиппова

- 45 Знания педагога – залог  
здоровья детей

### Оснащение

- ▲ Богданна Ханадеева

- 49 Создаем условия для  
физического развития  
воспитанников в детском саду

## Безопасность

▲ Татьяна Зорина

- 53    **Безопасность проведения занятий на физкультурной площадке и в спортивном зале**

## Социальное партнерство

▲ Марина Богомолова

- 59    **Развитие спортивных способностей у детей дошкольного возраста**  
*Опыт г. Москвы*

## СЛОЖНАЯ СИТУАЦИЯ

### В суде

- 63    **О запрете строительства автостоянки вблизи образовательной организации**

## Из опыта работы

▲ Земфира Сизён

- 67    **На что способен управляющий совет детского сада**

▲ Анастасия Лова

- 72    **Переход детского сада на новый график работы**

## Письмо в редакцию

- 79    *Воспитатель нашего детского сада со-  
гласна после своей основной работы  
(продолжительностью 7 ч 12 мин.) выпол-  
нять работу за отсутствующего воспита-  
теля (продолжительностью 3 ч 36 мин.).  
Такая работа считается сверхурочной  
или совместительством?*

## НОВЫЙ ДОКУМЕНТ

### Обзор законодательства

- 82    **Признаны недействующими  
нормативы определения  
площади групповой комнаты  
на одного ребенка, фактически  
находящегося в группе**
- 83    **Утвержден порядок приема  
воспитанников в детские сады**

### Комментарий эксперта

▲ Вадим Чеха

- 84    **Интеграция системы образования  
Крыма и Севастополя  
в образовательное  
пространство РФ**

## МЕЖДУ ДЕЛОМ

### Школа самообразования

- 95    **Тест № 1.  
Блок «Организация закупок»**

### Читайте в следующих номерах:

- Мониторинг условий реализации ФГОС дошкольного образования в субъектах РФ
- Ответственность работников за нарушение антитабачного закона
- Как создать автогородок на площадке детского сада?



# Директ-папка «МЕНЕДЖЕР ОБРАЗОВАНИЯ», выпуск 2014 года

## «Реализация Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в разъяснениях и примерах»



### В состав директ-папки входят:

- текстовый блок объемом 400 стр.
- короб-бокс с кольцевым механизмом
- **+ ПОДАРОК!** Компакт-диск с нормативными документами и локальными актами

Принимаемые в развитие Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормативные правовые акты вызывают у руководителей образовательных организаций много вопросов и требуют дополнительных разъяснений. В папке собраны ответы лучших экспертов сферы образования на наиболее часто возникающие вопросы, комментарии к подзаконным нормативным документам, а также образцы локальных актов образовательной организации.

### Краткое содержание выпуска:

- Возникновение, изменение и прекращение образовательных отношений
- Формирование структуры ОО
- Организация образовательного процесса
- Требования к педагогическим работникам
- Сетевое взаимодействие ОО
- Использование средств обучения и воспитания образовательных организаций

### Как приобрести директ-папку?

#### В редакции

Тел.: 8 (495) 937-9082, 933-6317

Факс: 8 (495) 933-5262

E-mail: [ap@mcfrr.ru](mailto:ap@mcfrr.ru)

Интернет-магазин: [www.proflit.ru/edu](http://www.proflit.ru/edu)

#### На почте по каталогам:

«Роспечать» – 36904

«Почта России» – 99682

«Пресса России» – 88064

Реклама



Александр  
Кузнецов,

канд. пед.  
наук, министр  
образования и науки  
Челябинской  
области;

Елена  
Комарова,

нач. управления  
дошкольного  
образования  
министерства  
образования и науки  
Челябинской  
области

## Эффективный контракт в дошкольном образовании

В отечественной системе образования попытки внедрения аналогов эффективного контракта предпринимались еще в советское время. Социалистическое соревнование, расчет так называемого коэффициента трудового участия – все это базировалось на применении тех или иных показателей и критериев оценки качества труда. Однако трудовые взаимоотношения в СССР выстраивались на иных нормативных основаниях. Контракта как документа не существовало, а в сфере стимулирования труда доминировали нематериальные методы.

Сегодня введение эффективных контрактов является логическим звеном в масштабной системе мер по совершенствованию социальной политики РФ, повышению эффективности бюджетного сектора экономики. Рассмотрим **основные этапы перехода к системе оплаты труда по его результатам**.

*Переход  
от тарифной сетки  
к эффективному  
контракту*

**Этап 1.** В 2008 г. Правительством РФ было принято решение об отказе от единой тарифной сетки, применявшейся для расчета заработной платы работников бюджетной сферы, и переводе бюджетных учреждений на отраслевые системы оплаты труда (постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583\*). Реализация этого решения позволила не только учесть отраслевые особенности при регулировании трудовых отношений и оплаты труда, но и су-

\* Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

щественно увеличить долю стимулирующих выплат, позволяющих повысить эффективность деятельности отдельных работников и целых трудовых коллективов. Значительные изменения коснулись оплаты труда руководителей, должностной оклад которых был привязан к средней заработной плате основного персонала.

**Этап 2.** На дальнейшее повышение эффективности бюджетного сектора был направлен Федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений». С изменения схемы финансирования бюджетных учреждений (предоставления субсидий) и введения понятия государственного (муниципального) задания начался переход от финансирования процесса функционирования к финансированию процесса развития и достижения результата бюджетным учреждением, его трудовым коллективом и отдельным работником. А в указе Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – указ Президента РФ № 597) прямо сказано о необходимости установления связи между стимулирующими выплатами и результатами труда работников.

**Этап 3.** С целью исполнения указа Президента РФ № 597 распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (далее – Программа поэтапного

совершенствования системы оплаты труда), которой введено понятие «эффективный контракт». В рамках данной программы Минтруда России разработало рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником при введении эффективного контракта\*.

**Этап 4.** Постановлением Правительства РФ от 30.03.2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги» завершилось оформление основной нормативной правовой базы, позволяющей сопоставить результаты труда работников с оплатой их труда.

**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.

**Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда. Раздел IV. Абз. 33**

*Оценка труда  
руководителя*

В настоящее время оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций относится к числу непроработанных задач и противоречивых проблем. Например, спорным является вопрос о предмете оценивания. Исходя из того, что предметом деятельности руководителя является информационное взаимодействие (осуществление управленческих функций), непосредственным результатом его труда становятся управленческие решения, закрепляемые в форме различных документов. Результаты работы образовательной организации – итог совместных усилий руководителя и всех работников. Поэтому, с одной стороны, труд руководителя можно

\* Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».



оценивать по результатам осуществления им управленческих функций, а с другой стороны – по результатам работы организации в целом.

В теории и практике менеджмента принято связывать отдельные результаты труда руководителя с конечными результатами деятельности возглавляемой им организации. Но возможно ли применить этот метод на практике при оценке качества управления образовательной организацией?

Для ответа на этот вопрос и определения подходов к разработке эффективного контракта с руководителем мы решили сопоставить:

**1. Нормативные требования к руководителю дошкольной организации:** функции руководителя, выделенные в качестве должностных обязанностей в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н (далее – ЕКС).

**2. Функции руководителя на практике:** уточненные должностные обязанности (трудовые функции), которые фактически исполняются (или исполнение которых объективно необходимо) в должности «заведующий дошкольным образовательным учреждением».

**3. Результаты труда руководителя:** документационное оформление управленческих решений.

**4. Результаты работы дошкольной организации:** основные группы показателей результатов работы дошкольной образовательной организации (выполнение муниципального задания, отсутствие штрафных санкций, жалоб со стороны родителей и т. д.), которые определялись, исходя из сложившейся практики оценивания работы образовательных организаций, в т. ч. с учетом действующей нормативной правовой базы.

**5. Затраты времени на выполнение управленческих функций:** временные затраты на осуществление обязанностей в годовом бюджете рабочего времени руководителя. Примерные временные затраты определялись методом экспертной оценки руководителями полных комплектов детских садов, где штатным расписанием, как правило, предусматривается наличие заместителей заведующего по административно-хозяйственной, воспитательно-методической работе и некоторых других специалистов. В малых комплектах детских садов соотношение временных затрат руководителя на выполнение должностных обязанностей может быть иным.

Результаты сопоставления приведены в таблице.

Сопоставление показывает, что должностные обязанности (перечень основных трудовых функций) по должности «руководитель», установленные в ЕКС, не в полной мере совпадают с обязанностями, которые фактически возлагаются на заведующего детским садом, поскольку они предназначены для всех типов образовательных организаций и носят общий характер. Так, ЕКС не предусмотрены обязанности заведующего, связанные с организацией присмотра и ухода за детьми. Между тем выполнение этих трудовых функций занимает четверть рабочего времени руководителя детского сада. Если обязанности по работе с кадрами в ЕКС описаны подробно, то по другим направлениям работы, например по организации материально-технического обеспечения, сформулированы слишком обобщенно.

Именно поэтому важно уточнить перечень должностных обязанностей заведующего детским садом при разработке эффективного контракта.