

Уважаемые коллеги!

Поздравляем Вас
с Новым Годом!

*Пусть Новый Год волшебной сказкой
В Ваш дом тихонечко войдет,
И счастье, радость, доброту и ласку
Вам в дар с собою принесет!*

Коллектив ЦД(Ю)ЛПН



21.09.2006

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО
БЛАГОПОЛУЧИЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРЕВОЗОК
ОРГАНИЗОВАННЫХ ГРУПП ДЕТЕЙ
АВТОМОБИЛЬНЫМ ТРАНСПОРТОМ**

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель Федеральной службы
по надзору в сфере защиты прав
потребителей и благополучия человека,
Главный государственный санитарный врач
Российской Федерации Г.Г.Онищенко

УТВЕРЖДАЮ

Главный государственный инспектор
безопасности дорожного движения
Российской Федерации В.Н.Кирьянов

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие Методические рекомендации определяют порядок организации и осуществления перевозок детей, основные обязанности и ответственность должностных лиц и водителей автобусов, осуществляющих организацию и перевозку детей к местам отдыха и обратно по разовому заказу или туристско-экскурсионному маршруту. Данные рекомендации разработаны для всех юридических и физических лиц, участвующих в перевозках организованных детских коллективов.

2. Главными задачами настоящих Методических рекомендаций являются:

- обобщение требований по обеспечению безопасности перевозки организованных групп детей в одном документе;
- предотвращение неблагоприятного воздействия на организм детей вредных факторов и условий, связанных с пребыванием в стационарных условиях зон обслуживания пассажиров и в пути следования автомобильным транспортом;
- создание документа, который используется при разработке стандартов и рабочих инструкций юридическими и физическими лицами, занимающимися организацией и осуществлением перевозок детских коллективов.

3. Настоящие Методические рекомендации применяются при осуществлении перевозок автобусами групп общей численностью восемь и более детей.

4. В настоящих Методических рекомендациях используются следующие термины и определения:



Заказчик – организация, юридическое или физическое лицо, являющееся потребителем транспортной услуги по перевозке детей;

Исполнитель – организация, юридическое или физическое лицо, выполняющее услугу по перевозке детей по заявке Заказчика.

Функции Заказчика и Исполнителя могут быть исполнены одной организацией либо юридическим лицом, которые обладают одновременно потребностью и возможностью осуществления услуги.

5. В соответствии с Законом РФ от 07.02.92 № 2300-1 *"О защите прав потребителей"* Заказчик транспортной услуги имеет право получить информацию от Исполнителя о качестве и полноте подготовки транспортных средств и водителей к перевозке детей.

6. Массовые перевозки детей автомобильной колонной (3 автобуса и более) осуществляются только при наличии у Заказчика уведомления ГИБДД о выделении автомобильной колонне специального автомобиля сопровождения. Уведомление ГИБДД предьявляется Заказчиком вместе с заявкой на перевозку детей автомобильной колонной Исполнителю.

7. Экскурсионные автобусные поездки детей организуются по маршрутам продолжительностью до 12 часов с одним водителем и до 16 часов – с двумя водителями.

Туристические поездки организуются с более длительной продолжительностью с обязательным использованием двух водителей, в данном случае при организации поездки предусматриваются условия для полноценного отдыха (в гостиницах, кемпингах и т.п.) водителей и пассажиров не менее 8 часов после 16 часов движения.

Перевозка детей при экскурсионных и туристических поездках осуществляется в светлое время суток. Движение автобуса в период с 23.00 до 7.00 часов не разрешается.

Туристско-экскурсионные перевозки детей дошкольного возраста не рекомендуются.

В случае, если Заказчиком выступает детское учреждение, туристско-экскурсионные и разовые перевозки детей, как правило, организуются только при наличии письменного разрешения вышестоящей организации.

Осуществлять перевозки детей автомобильным транспортом (кроме экскурсионных и туристических) при нахождении в пути не более четырех часов и в случаях, когда невозможно организовать доставку детей другим видом транспорта.

8. В случаях осуществления нерегулярной (разовой) поездки в пригородную зону или в междугородном сообщении Заказчик вправе потребовать, чтобы автобус накануне поездки был предьявлен для внеочередной проверки технического состояния в ГИБДД.



ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРЕВОЗОК ДЕТЕЙ

1. Для организации перевозки детей Заказчик должен заключить договор с Исполнителем. При этом Исполнитель обязан иметь лицензию на данный вид деятельности и лицензионную карточку на эксплуатируемое транспортное средство, за исключением случая, если указанная деятельность осуществляется для обеспечения собственных нужд.

Передача лицензии или лицензионной карточки другому перевозчику запрещена.

2. Если хозяйствующий субъект, в том числе и детское учреждение, имеет собственный (собственные) автобус (автобусы), то на него также распространяются требования всех нормативных документов, касающиеся обеспечения безопасности перевозок. В случае отсутствия таких возможностей автобус должен базироваться и обслуживаться у Исполнителя, который имеет возможность обеспечивать выполнение всех необходимых требований по обеспечению безопасности перевозок.

3. К перевозкам групп детей допускаются водители, имеющие непрерывный трехлетний и более стаж работы на автомобильных транспортных средствах категории "Д" и не имеющие на протяжении последних трех лет нарушений действующих Правил дорожного движения.

4. Перевозка организованных групп детей осуществляется при обязательном сопровождении на весь период поездки на каждое транспортное средство взрослого сопровождающего, а если число перевозимых детей более двадцати – двух сопровождающих. Перед поездкой сопровождающие проходят специальный инструктаж совместно с водителем, проводимый полномочным представителем Исполнителя либо, как исключение, руководителем Заказчика на основе настоящих Методических рекомендаций.

Заказчик несет ответственность за безопасность перевозки детей в части, его касающейся.

5. Автомобильная колонна с детьми до пункта назначения сопровождается машиной "скорой помощи". При количестве автобусов менее трех необходимо наличие квалифицированного медицинского работника в каждом автобусе.

6. Техническое состояние автобусов Исполнителя должно отвечать требованиям основных положений по допуску транспортных средств к эксплуатации. Водитель обязан иметь при себе действующий талон о прохождении государственного технического осмотра автобуса.

7. Автобус должен быть оборудован:

- двумя легкосъёмными огнетушителями ёмкостью не менее двух литров каждый (один – в кабине водителя, другой – в пассажирском салоне автобуса);



- квадратными опознавательными знаками желтого цвета с каймой красного цвета (сторона квадрата – не менее 250 мм, ширина каймы – 1/10 стороны квадрата), с черным изображением символа дорожного знака 1.21 "Дети", которые должны быть установлены спереди и сзади автобуса;

- двумя аптечками первой помощи (автомобильными);
- двумя противооткатными упорами;
- знаком аварийной остановки;
- при следовании в колонне – информационной табличкой с указанием места автобуса в колонне, которая устанавливается на лобовом стекле автобуса справа по ходу движения;

- автобусы с числом мест более 20, изготовленные после 01.01.98 и используемые в туристических поездках, должны быть оборудованы тахографами – контрольными устройствами для непрерывной регистрации пройденного пути и скорости движения, времени работы и отдыха водителя. В этом случае владелец транспортного средства обязан выполнять требования *Правил использования тахографов на автомобильном транспорте в Российской Федерации*, утвержденных приказом Минтранса России от 07.07.98 № 86.

8. Класс автобуса должен соответствовать виду осуществляемой перевозки детей. Каждый автобус перед выездом на линию должен пройти проверку технического состояния и соответствия экипировки требованиям, установленным Правилами дорожного движения.

9. При выезде на линию к месту посадки водитель должен лично проверить состояние экипировки автобуса.

10. Автомобильная колонна с детьми сопровождается специальным автомобилем ГИБДД, двигающимся впереди колонны. Если количество автобусов в колонне составляет более 10 единиц, ГИБДД дополнительно выделяет автомобиль, замыкающий колонну.

При осуществлении перевозки групп детей одним или двумя автобусами сопровождение специальным автомобилем ГИБДД не обязательно.

Сопровождение колонны автобусов при автомобильной перевозке групп детей осуществляется от места формирования до конечного пункта назначения.

11. При массовой перевозке детей руководителем Исполнителя назначаются:

- из числа допущенных к перевозке детей водителей – старший водитель;
- из числа специалистов работников Исполнителя – старший автомобильной колонны.

Старший водитель, как правило, управляет последним автобусом колонны.

12. Перед выполнением перевозок организованных детских коллективов Исполнитель совместно с Заказчиком не позднее трех суток до назначенного срока начала перевозки представляет в соответствующие отделы ГИБДД официальное уведомление о планируемой перевозке с указанием:



- даты и маршрута движения;
- графика движения, отвечающего требованиям режима труда и отдыха водителей, включающего в себя определение времени прохождения контрольных пунктов маршрута, мест остановок и отдыха, оборудованных в соответствии с требованиями санитарного законодательства;
- схемы трассы движения и маневрирования с обозначением на ней опасных участков, постов ГИБДД, пунктов медицинской помощи, больниц и др.;
- подтверждения выделения медицинского сопровождения;
- марки и государственного номера автобуса (автобусов), фамилий водителей, которые будут осуществлять перевозку детей, с приложением списков детей и лиц, их сопровождающих, утвержденных территориальными управлениями образования.

13. Заказчик обязан обеспечить организованные группы детей, находящиеся в пути следования более трех часов, наборами пищевых продуктов (сухими пайками) с согласованием их ассортимента с территориальными управлениями Роспотребнадзора по субъектам РФ в установленном порядке, а также предусмотреть во время движения соблюдение питьевого режима в соответствии с действующим санитарным законодательством.

14. Режим работы водителя автобуса должен предусматривать после первых трех часов непрерывного управления автомобилем предоставление водителю специального перерыва для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 15 минут. В дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые два часа. В том случае, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, специальный перерыв не предоставляется. При направлении в рейс двух водителей на один автобус они меняются не реже чем через три часа.

15. Перед началом массовых перевозок детей в оздоровительные лагеря приказом руководителя Исполнителя назначается специальная комиссия, которая проводит предварительное обследование подъездных дорог к оздоровительным лагерям и, исходя из состояния дорог, определяет возможность осуществления перевозок детей в оздоровительные лагеря и в специальные зоны отдыха, о чем составляется соответствующий акт.

16. При организации регулярных перевозок детей, связанных с учебно-воспитательным процессом (например, в школу и обратно), необходимо согласование трассмаршрутов и графиков движения автобусов с органами ГИБДД.

ТРЕБОВАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПЕРЕВОЗОК

1. Водители автобуса, допущенные к перевозке детей, должны иметь продолжительность междусменного отдыха перед поездкой не менее 12 часов, а также пройти инструктаж.



Уполномоченное лицо Исполнителя вносит в путевой лист автобуса отметку о прохождении водителем специального инструктажа.

2. Водитель, осуществляющий перевозки, должен выполнять указания старшего, в случае если они не противоречат Правилам перевозки пассажиров, Правилам дорожного движения, не связаны с изменением маршрута движения автобуса.

3. Автомобильная перевозка групп детей автобусами в период суток с 23.00 до 05.00 часов, а также в условиях недостаточной видимости (туман, снегопад, дождь и др.) запрещается. В период суток с 23.00 до 05.00 часов, в порядке исключения, допускается перевозка детей к железнодорожным вокзалам и аэропортам и от них, а также при задержках в пути до ближайшего места отдыха (ночлега).

4. Перевозка детей автобусом осуществляется только с включенным ближним светом фар. Перевозка детей запрещается, когда дорожные или метеорологические условия представляют угрозу безопасности перевозки.

5. Скорость движения автобуса выбирается водителем в зависимости от дорожных, метеорологических и других условий, но при этом не должна превышать 60 – 70 км/час.

6. Перед отправлением автобуса в рейс водитель (при движении колонной – старший колонны) должен лично убедиться в соответствии количества отъезжающих детей и сопровождающих количеству посадочных мест (для сидения), в отсутствии вещей и инвентаря в проходах, на накопительных площадках, в включении ближнего света фар. Окна в салоне автобуса при движении должны быть закрыты. На верхних полках могут находиться легкие личные вещи.

7. В пути следования остановку автобуса (автобусов) можно производить только на специальных площадках, а при их отсутствии – за пределами дороги, чтобы исключить внезапный выход ребенка (детей) на дорогу.

8. При вынужденной остановке автобуса, вызванной технической неисправностью, водитель должен остановить автобус так, чтобы не создавать помех для движения других транспортных средств, включить аварийную сигнализацию, а при ее отсутствии или неисправности – выставить позади автобуса знак аварийной остановки на расстоянии не менее 15 метров от автобуса в населенном пункте и 30 метров – вне населенного пункта. Первым из автобуса выходит старший и, располагаясь у передней части автобуса, руководит высадкой детей.

9. В случае получения ребенком в пути следования травмы, наступления внезапного заболевания, кровотечения, обморока и пр. водитель автобуса обязан немедленно принять меры по доставке ребенка в ближайший медицинский пункт (учреждение, больницу) для оказания ребенку квалифицированной медицинской помощи.



10. Водителю автобуса при перевозке детей запрещается:

- следовать со скоростью более 60 км/час;
- изменять маршрут следования;
- перевозить в салоне автобуса, в котором находятся дети, любой груз, багаж или инвентарь, кроме ручной клади и личных вещей детей;
- оставлять автобус или покидать свое место, если в салоне автобуса находятся дети;
- при следовании в автомобильной колонне производить обгон впереди идущего автобуса;
- выходить из салона автобуса при наличии детей в автобусе, в том числе при посадке и высадке детей;
- осуществлять движение автобуса задним ходом;
- покидать свое место или оставлять транспортное средство, если им не приняты меры, исключающие самопроизвольное движение транспортного средства или использование его в отсутствие водителя.

11. В пути следования водитель обязан строго выполнять Правила дорожного движения, плавно трогаться с места, выдерживать дистанцию между впереди идущим транспортным средством, без необходимости резко не тормозить, принимать меры предосторожности, быть внимательным к окружающей обстановке.

12. По прибытии к пункту высадки детей из автобуса водитель должен осмотреть салон автобуса. При обнаружении в салоне личных вещей детей передать их сопровождающему.

13. При наличии каких-либо замечаний (недостатков) по организации дорожного движения, состоянию автомобильных дорог, улиц, железнодорожных переездов, паромных переправ, их обустройству, угрожающих безопасности дорожного движения, водитель обязан сообщить диспетчеру Исполнителя.

ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ПРИ СОСТАВЛЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ

1. Федеральный закон от 10.12.95 № 196-ФЗ *"О безопасности дорожного движения"*.
2. Закон РФ от 07.02.92 № 2300-1 *"О защите прав потребителей"*.
3. Федеральный закон от 30.03.99 № 52-ФЗ *"О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"*.



4. *Федеральный закон от 08.08.2001 № 128-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности "*.
5. *Приказ Минтранса России от 08.01.97 № 2 "Об утверждении Положения об обеспечении безопасности перевозок пассажиров автобусами "* (зарегистрирован в Минюсте России 14.05.97, рег. № 1302).
6. *Приказ Минтранса России от 09.03.95 № 27 "Об утверждении Положения об обеспечении безопасности дорожного движения в предприятиях, учреждениях, организациях, осуществляющих перевозки пассажиров и грузов "* (зарегистрирован в Минюсте России 09.06.95, рег. № 868).
7. *Приказ Минтранса России от 20.08.2004 № 15 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей "* (зарегистрирован в Минюсте России 01.11.2004, рег. № 6094).
8. *Постановление Правительства РФ от 23.10.93 № 1090 "О Правилах дорожного движения" (с изменениями).*
9. *Приказ Минтранса России от 07.07.98 № 86 "Об утверждении Правил использования тахографов на автомобильном транспорте в Российской Федерации"*.
10. *Постановление Правительства РФ от 10.06.2002 № 402 "О лицензировании перевозок пассажиров и грузов автомобильным транспортом "*.
11. *Приказ МВД России от 06.07.95 № 260 "О мерах по обеспечению безопасного и беспрепятственного проезда автомобилей специального назначения"*.





Приложение № 1
к приказу ФЦТТУ
от 10 ноября 2006 г., № 29

ПОЛОЖЕНИЕ

Всероссийского конкурса по дизайну
в системе дополнительного образования детей по теме:
"Фантастический дизайн космической индустрии".
К 50-летию запуска первого искусственного спутника земли

Организатор конкурса – Федеральный центр технического творчества учащихся.

1. Цели и задачи конкурса

Конкурс призван способствовать:

- повышению творческой активности педагогов и учащихся в системе дополнительного образования;
- расширению возможности выявления детских творческих коллективов и одаренных детей, занимающихся дизайном;
- изучению опыта передовых (ведущих) творческих коллективов занимающихся развитием дизайнерского направления.

2. Участники конкурса

В конкурсе могут принять участие студии и кружки дизайна, кружки ракетно-космического моделирования, колледжи, профессиональные училища, художественные школы, дома творчества, художественные лицеи, педагоги этих учреждений и отдельные лица в возрасте 10 – 18 лет, увлекающиеся дизайном.

3. Условия участия в конкурсе

Работы высылаются в ЦТТУ не позднее 27 апреля 2007г. (по почтовому штемпелю); просьба бандероли высылать с оплатой доставки в Центр.

К конкурсным работам должны быть приложены следующие сведения:

- а) полное наименование организации, юридический и почтовый адрес, телефон (с кодом города);
- б) год основания (кружка, студии, школы и т.д.);
- в) фамилия, имя, дата рождения участника конкурса; сколько лет занимается (в кружке, студии, школе и т.д.); участие в других конкурсах за последние 3 – 5 лет;
- г) фамилия, имя, отчество руководителя, его стаж работы в данной организации.



4. Условия проведения конкурса

Конкурс проводится по шести номинациям:

1. Фантастические межпланетные летательные аппараты.
2. Космическая архитектура (орбитальные космические станции).
3. Одежда для космических полетов.
4. Конструкция и графическое оформление упаковки для космических пищевых продуктов.
5. Плакат, посвященный освоению космоса.
6. Пришельцы из космоса

Просмотр конкурсных работ в помещении ФЦТТУ в период с 1 июня по 8 июня 2007г.

Работы победителей конкурса будут представлены на выставке в Москве, в ФЦТТУ с 15 июня по 28 сентября 2007 года.

Авторы оригинальных и необычных проектов будут награждены дипломами, а лучшие работы будут опубликованы в журнале "Дети, техника, творчество".

В состав жюри войдут сотрудники ФЦТТУ, члены творческих союзов, художники, дизайнеры.

Примечание. Работы, не соответствующие условиям конкурса (картины, изделия декоративно-прикладного искусства, иллюстративная графика, комиксы и т.д.), рассматриваться не будут.

5. Форма подачи конкурсных работ

Работы высылаются на листах (бумага, картон) размером не более 500 х 500.

Техника исполнения свободная в пределах профессиональной графики.

Работы, выполненные в объеме, высылаются в фотографиях в различных ракурсах.

6. Критерии оценки работ учащихся, присланных на конкурс

1. Выразительность форм.
2. Образность художественного решения.
3. Оригинальность подачи проекта.
4. Цветовая культура.

Каждый пункт оценивается по пятибалльной системе. Максимальная оценка, выявленная одним членом жюри за работу – 20 баллов. Окончательная сумма баллов за индивидуальную работу определяется суммированием баллов, выставленных каждым членом жюри.



7. Подведение итогов и награждение участников

Итоги конкурса будут подведены 15 июня 2007г.

По каждой номинации утверждены 3 диплома и 5 поощрительных призов.

По итогам конкурса будут утверждены почетные дипломы "Лучшему руководителю дизайн-студии 2007г."

Имена победителей будут опубликованы в журнале "Дети, техника, творчество".

По вопросам проведения конкурса обращаться в Федеральный центр технического творчества учащихся, лаборатория дизайна:

заведующий лабораторией Кондратьев Александр Михайлович;

методист лаборатории Исиченко Татьяна Михайловна.

Почтовый адрес: 127055, Москва, улица Тихвинская, дом 39. ФЦТТУ, лаборатория дизайна; телефон: (499) 972-46-19.



УТВЕРЖДЕН

решением областного совещания директоров
учреждений дополнительного образования
28 ноября 2006г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

**областных спортивно-технических и массовых мероприятий с учащимися
образовательных учреждений Липецкой области на 2007 год**

№ п/п	Мероприятия	Сроки, место проведения		Ответст- венные
		Областные	Всероссийские	
СПОРТИВНО- ТЕХНИЧЕСКИЕ СОРЕВНОВАНИЯ СРЕДИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДО				
1.	Зимние соревнования по судомodelьному спорту (среди школьников)	25 февраля 2007г. ЦД(Ю)ТТ "Новолипецкий" (по согласованию)	13 – 22 июля 2007г. г. Волгодонск	ЦД(Ю)ТТ Липецкой обл., ЦД(Ю)ТТ "Новолипецкий"
2.	Соревнования по авиационным свободнолетающим моделям	13 мая 2007г. г. Липецк р-н аэропорта	18 – 30 июня 2007г. г. Казань	ЦД(Ю)ТТ Липецкой обл., УДО Липецкой области
3.	Соревнования по ракетному моделированию	27 мая 2007г. г. Липецк р-н аэропорта	18 – 30 июня 2007г. г. Казань	ЦД(Ю)ТТ Липецкой обл., УДО Липецкой области
4.	Соревнования по картингу	10 июня 2007г. г. Липецк, автодром ПЛ № 12	13 – 22 июля 2007г. г. Волгодонск 30 июля – 05 августа г. Курск	ЦД(Ю)ТТ Липецкой обл., УДО Ли- пецкой об- ласти
5.	Соревнования по метательным планерам свободного полета	27 октября 2007г.	-	ЦД(Ю)ТТ Липецкой обл., УДО Ли- пецкой об- ласти

ВЫСТАВКИ, КОНКУРСЫ СРЕДИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И УЧРЕЖДЕНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ				
1.	Фотовыставка "Дети, техника, творчество" (заочно)	Январь 2007г.	Октябрь 2007г. ФЦТТУ г. Москва	ЦД(Ю)ТТ Липецкой области, УДО Липецкой области
2.	Выставка технического творчества "Юный техник" и декоративно-прикладного творчества "Мастерами славится Россия"	Март 2007г. Липецкий областной Краеведческий музей	Октябрь 2007г. <u>ФЦТТУ</u> ; 20 – 29 июня НТТМ-07 Всероссийский выставочный центр " <u>ГАО ВВЦ</u> "; Июнь Музей профессионального образования <u>г. Подольск</u>	ЦД(Ю)ТТ Липецкой области, УДО Липецкой области
3.	Конкурс методических разработок по развитию технического творчества	Март – Июнь 2007г.	Сентябрь 2007г. ФЦТТУ г. Москва	ЦД(Ю)ТТ Липецкой области, УДО Липецкой обл., ЦД(Ю)ТТ
4.	Конкурс на лучший учебный кабинет в учреждениях дополнительного образования	Март – сентябрь 2007г.	-	ЦД(Ю)ТТ Липецкой области, УДО Липецкой области
5.	Выставка декоративно-прикладного творчества среди учреждений государственной поддержки	Апрель 2007г.	-	ЦД(Ю)ТТ Липецкой области, УГПД
6.	Смотр-конкурс по стендовому моделизму	Ноябрь 2007г.	-	ЦД(Ю)ТТ Липецкой области УДО Липецкой обл., ЦД(Ю)ТТ

Ваши предложения по организации областных соревнований просим направлять в адрес ЦД(Ю)ТТ Липецкой области (г. Липецк, ул. Осипенко, 22/5).

Контактный телефон: 43-14-00, 72-42-69 (Злобина Галина Анатольевна, зам. директора ЦД(Ю)ТТ).



УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ



Скляднева Светлана Дмитриевна –
директор центра детского (юношеского)
технического творчества Липецкой области

В Концепции модернизации системы дополнительного образования сказано: "Дополнительное образование детей социально востребовано, требует постоянного внимания и поддержки со стороны общества и государства как образование, органично сочетающее в себе воспитание, обучение и развитие личности ребенка".

Важнейшая задача и одно из приоритетных направлений модернизации системы дополнительного образования детей – совершенствование управления. Управлять – значит планировать, организовывать, делегировать, направлять и контролировать. Управлять – значит побуждать других работать. Без этого невозможно эффективно организовать деятельность учреждения.

Многим руководителям, присутствующим в этом зале, пришлось работать в разное время, даже можно сказать в разные эпохи. Когда-то наши учреждения назывались внешкольными и требования к ним были политизированными. Затем политических требований не стало, но появились свои трудности и сложности: неопределенность государственного и социального заказа, крах прежней системы ценностей и отсутствие новой. И именно директор должен был сохранить свой коллектив и постоянно мотивировать его на дальнейшее развитие.

За последние годы серьезно изменилось положение руководителя образовательного учреждения: он получил значительно больше прав, но вместе с тем расширился круг его обязанностей, возросла мера ответственности. В соответствии со ст. 32 Закона РФ "Об образовании" только образовательное учреждение (а директор – его юридический представитель) несет ответственность за подбор, прием на работу, расстановку педагогических кадров и уровень их квалификации.

Следовательно, все претензии родителей за некачественное образование обращены непосредственно к первому лицу образовательного учреждения. И это в условиях, когда государство выделяет все меньше средств, а хозяйственных проблем по ремонту здания, замены устаревшего оборудования и т.п. становится все больше.

Поэтому каждый руководитель образовательного учреждения не является директором в старом классическом понимании этого слова, то есть он уже не "учитель учителей", а скорее, менеджер в системе образования, который ставит перед собой задачу создать материальные условия для работы педагогического коллектива, разрабатывает бизнес-план, стратегию развития учреждения.



Вернемся немного назад, в 2004 год, в год создания областного центра детского (юношеского) технического творчества. Центру было предоставлено два арендуемых помещения (1957 и 1975 гг. постройки), в которых не производился капитальный ремонт, станочный парк морально устарел, износ оборудования составлял 80%, из пяти единиц автомобильного транспорта лишь две находились в удовлетворительном состоянии, не доставало оргтехники, кадровый потенциал оставлял желать лучшего.

Мы решили начать с улучшения материально-технической базы (эти улучшения Вы видите сами) и совершенствования кадровой политики.

Ключевым звеном нашего Центра является коллектив, в котором 30 основных педагогических работников и 2 совместителя. В основном, это люди творческие, опытные, знающие и добросовестно выполняющие свои обязанности. 3 человека имеют нагрудный знак "Почетный работник НПО РФ", 2 чел. – "Отличник народного просвещения", 6 чел. награждены Почетной грамотой Минобрнауки РФ, 1 чел. – соискатель ученой степени. Также работают члены Союза художников и мастера спорта. Можно сказать, что коллектив стабильный, пополнился новыми педагогами из числа бывших кружковцев.

На сегодняшний день 11 педагогов-мужчин являются руководителями творческих объединений технической и спортивно-технической направленностей. Коллектив значительно помолодел, так, каждый третий педагог – в возрасте до 35 лет. Руководство Центра содействует повышению компетентности педагога, его творческой активности через работу курсов, семинаров, научно-практических конференций, методических объединений. Педагогические работники прошли обучение по применению информационных технологий на курсах повышения квалификации. В целом, в 2006 году повысили свою квалификацию 16 чел., что на 50% больше прошлогодних показателей.

Как следствие этого, изменилась профессиональная компетентность педагогических работников. Число педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, по сравнению с 2004 годом, увеличилось на 22%.

С целью повышения статуса и профмастерства педагогов дополнительного образования, а также преодоления негативных тенденций в кадровом обеспечении нашего учреждения, мы разработали модель саморазвивающейся личности педагога. На слайде показана цель, вытекающие из нее задачи, механизм достижения, направления и методы работы по формированию педагога-профессионала в дополнительном образовании.

Речь идет не просто о разработке и внедрении в образовательный процесс организационных форм и методов работы в системе повышения квалификации педагогов, а о создании алгоритмов профессиональной деятельности педагогов, которые позволили бы им становиться творческими, саморазвивающимися личностями, обладающими системными взглядами на педагогическую деятельность.



С целью стимулирования деятельности педагога нами разработана "Рейтинговая оценка эффективности работы педагога", где четко определены направления их деятельности. Бесспорно, немаловажным фактором позитивного отношения педагогов становится повышение заработной платы. Но как показывает практика, этот критерий оказывает положительный эффект на непродолжительное время. Следовательно, необходимо использовать рычаги и нематериального стимулирования.

Одним из важных видов деятельности Центра является методическая служба, которая взаимодействует с другими образовательными и научными учреждениями и организациями. Используются такие формы работы, как методический и экспертно-методический советы, методические объединения, семинары-практикумы, педагогический мониторинг (анкетирование детей, психологические исследования, контроль взаимопосещений), педагогическое проектирование.

Методической службой Центра в прошлом учебном году была проведена исследовательская работа по изучению состояния технического и декоративно-прикладного творчества в области. В результате исследования выяснилось, что около 70% педагогов дополнительного образования не прошли курсы повышения квалификации. С целью повышения профессионального мастерства педагогов проведены заседания 26 методических объединений, 12 семинаров-практикумов, 10 мастер-классов, научно-практическая конференция, были организованы курсы повышения квалификации, которые, по мнению слушателей, отличались большой практической направленностью.

Основное значение также имеет методическое сопровождение образовательного процесса – разработка учебно-программной документации. У нас реализуются 20 авторских и модифицированных программ.

Одним из аспектов методической работы Центра является информационная деятельность. Для ее осуществления формируется медиатека, создан издательский центр. За прошедший период изданы информационные бюллетени "Техническое творчество", комплект примерных должностных инструкций для учреждений дополнительного образования технической направленности, паспорта педагога дополнительного образования, методиста и учебного кабинета (лаборатории), методические разработки "В помощь педагогу дополнительного образования" и "В помощь руководителю методического объединения".

Не могу сегодня не остановиться на одной из главных функций структуры управления Центра – координирующей. Областным центром детского (юношеского) технического творчества оказывалась методическая помощь учреждениям дополнительного образования детей по техническому и декоративно-прикладному творчеству по вопросам программно-методического обеспечения образовательного процесса, оформлению отчетно-планирующей документации. За отчетный период было проведено свыше 80 консультаций.



Представители нашего учреждения в этом учебном году приняли участие в плановой проверке по вопросу организации работы в учреждениях дополнительного образования технической и декоративно-прикладной направленностей, организованной департаментом образования и науки Липецкой области. Следует отметить, что наряду с позитивными моментами (работа учреждений в выходные дни, наличие программно-методической документации и т.д.), в ряде учреждений области выявлены типичные недочеты, недоработки, проблемы, которые всем вместе нам предстоит устранить:

- 1) освещение в некоторых учебных помещениях не соответствует требованиям СанПиНа;
- 2) не хватает раздаточного материала, оборудования, мебели в учебных кабинетах;
- 3) некоторые документы по охране труда оформлены на основании устаревших нормативных актов;
- 4) не находится на должном уровне программно-методическое обеспечение учебного процесса, ведение отчетно-планирующей документации;
- 5) слабо внедряются в учебный процесс инновационные технологии;
- 6) не оформляются паспорта учебных кабинетов;
- 7) в некоторых учреждениях отсутствуют планы проведения открытых занятий и мастер-классов;
- 8) не в системе и не на должном уровне проводится обобщение опыта работы педагогов дополнительного образования;
- 9) в штатном расписании ряда учреждений отсутствуют должности методистов;
- 10) во многих учреждениях педагоги дополнительного образования не прошли курсовую подготовку.

Уважаемые коллеги!

Для повышения эффективности дополнительного образования и устранения возникших трудностей и проблем в вашей работе центр детского (юношеского) технического творчества предлагает помощь методического характера. Итак, условиями эффективной работы считаем:

- создание целостной системы деятельности;
- создание коллектива педагогов-единомышленников;
- высокий профессионализм педагогических кадров;
- наличие четко построенной модели мотивации и стимулирования педагогического труда;
- обеспечение инновационного развития учреждения;
- научно-методическое обеспечение деятельности учреждения.





КОНТРОЛЬ – ВАЖНЕЙШАЯ ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ



Милонова Г.В. – зав. отделом
по методическом работе

Ситуация, сложившаяся в системе дополнительного образования детей, требует создания четкого представления о результатах педагогической деятельности в связи с тем, что в последнее время и педагоги, и образовательные учреждения все чаще подвергаются внешней оценке в различных формах: аттестация кадров, лицензирование и аттестация учреждений.

Результат, его измерение, отслеживание и оценка – эти проблемы волнуют сегодня многих: ученых, управленцев, методистов, педагогов-практиков.

Однако до настоящего момента нет четкого толкования понятий "результативность" и "качество" образования. Не разработаны в достаточной степени методики оценки качества образования и его результатов. В сфере дополнительного образования нет единых образовательных стандартов.

Таким образом, перед учреждениями дополнительного образования детей встает задача создания собственной системы контроля и оценки деятельности всех участников образовательного процесса. Какой она (система) должна быть? Нельзя взять готовый рецепт и искусственно перенести в свое учреждение – система должна сложиться в самом учреждении.

Контрольная функция является неотъемлемой частью управленческой деятельности в центре детского (юношеского) технического творчества. Контроль позволяет накопить данные о результатах педагогического процесса, зафиксировать наметившиеся отклонения от запланированных задач, выявить наличие передового педагогического опыта. Иными словами, **контроль является основным источником информации для принятия управленческого решения.**

В науке не существует единства мнений и подходов относительно классификации видов контроля. Однако, в практике работы нашего учреждения сложились и используются такие формы контроля, как **оперативный, тематический, итоговый.**

Оперативный контроль направлен на изучение ежедневной информации о ходе и результатах педагогического процесса, выявление причин, вызывающих ту или иную проблему. **Оперативный контроль** часто называют текущим или ежедневным. В нашем центре одной из новых форм организации оперативного контроля является проведение **дней диагностики.**



Целью проведения таких дней является оперативная диагностика, выработка мер по регулированию деятельности педагогического коллектива, перевод на качественно новый уровень организации педагогического коллектива. Диагностика ведется по различным аспектам:

С учащимися:

- в сентябре проводится диагностика учащихся творческих объединений по выявлению уровня технических способностей;
- в течение года изучаются: диагностика личностных качеств и изменений детей, произошедших с ними в центре, особенности развития одаренных детей, детей с ограниченными возможностями.

С педагогами:

- изучение уровня профессиональных затруднений педагогов дополнительного образования;
- изучение психологического микроклимата педагогического коллектива.

Анализ результатов диагностики помогает подобрать педагогам индивидуальные программы обучения воспитанников с последующим анализом задач и методов работы с ней на каждое полугодие, своевременно оказать необходимую помощь педагогам нашего центра в организации образовательного процесса и сориентировать педагогический коллектив на гармоничное развитие межличностных отношений.

Важным в работе руководителя является всестороннее изучение состояния педагогического процесса по направлениям деятельности педагогов.

Собрать наиболее полную информацию, а, следовательно, вовремя внести коррективы в работу педагогического коллектива помогает **тематический контроль**.

Руководитель должен ясно представить и четко сформулировать – какие результаты должны быть получены по итогам тематического контроля. Тематический контроль в нашем учреждении направлен на улучшение результатов учебно-воспитательного процесса.

Для обеспечения эффективности образовательного процесса нами была проанализирована и пересмотрена программно-методическая база учреждения.

Педагогический контроль над реализацией образовательных программ осуществляется в нашем центре с целью отслеживания результатов образовательной деятельности, прогнозирования результатов обучения, поощрению наших воспитанников. В нашем учреждении была принята следующая технологическая схема педагогического контроля за освоением детьми образовательных программ.

Предварительная диагностика проводится с целью корректировки учебно-тематического плана образовательной программы. Диагностика проводится в первые дни обучения и определяет уровень начальной подготовки ребенка.



Промежуточная аттестация обучающихся проводится с целью определения направления и формы индивидуальной работы с каждым ребенком. Диагностика проводится по итогам первого полугодия и в конце учебного года, если ребенок переходит на следующий год обучения. В творческих объединениях используются разнообразные формы промежуточной аттестации; для проверки теоретической части педагоги применяют тесты, загадки, ребусы кроссворды и т.д.

Результаты, полученные при аттестации, позволяют выявить уровень усвоения учебного материала в сравнении с годами обучения и подобрать индивидуальные маршруты работы с обучающимися.

Итоговая аттестация выпускников проводится с целью определения уровня творческих способностей на основе полученных знаний, умений и развития навыков.

Традиционными формами итоговой аттестации творческих объединений являются соревнования, выставки. Однако это не дает полной картины оценки работы, так как в таких мероприятиях участвуют не все воспитанники детских объединений, а, в основном, наиболее способные и занимающиеся не первый год. Поэтому педагоги нашего учреждения при проведении итоговой аттестации применяют следующие формы познавательной деятельности: деловые игры, викторины, конкурсы и т.д.

Особенно важно руководителю учебно-воспитательного процесса использовать функцию контроля для своевременной помощи начинающим педагогам, устранения возникающих у них проблем на ранней стадии их проявления, поддержки инновационных творческих начинаний в работе с детьми. В нашем учреждении функционирует школа "**Молодого специалиста**", цель которой оказать необходимую помощь не только педагогам нашего центра, но и педагогам УДОД области.

Вопрос оценки работы педагога дополнительного образования – это, прежде всего, вопрос о защите детей от некачественных образовательных услуг. В ходе исследований особый интерес у нас вызвала проблема разработки методик оценки "внутренней" результативности педагогов дополнительного образования, выявить и оценить которую намного труднее, так как обычно этот результат остается вне поля зрения.

К "внутренним" результатам деятельности мы относим:

- воспитанность, степень сформированности нравственных понятий, качеств у воспитанников;
- мотивация к занятиям;
- развитие творческих способностей, творческой активности воспитанников;



- самооценка учащихся;
- психическое и физическое самочувствие воспитанников.

В этом году нами была проведена оценка уровня воспитанности учащихся в творческих объединениях. Система контроля и оценки детских достижений дает нам возможность проследить развитие каждого ребенка, выявить наиболее способных, создать условия для их развития. На этом пути мы выделяем несколько уровней развития творческого потенциала личности в творческом объединении (на примере творческого объединения "Глиняная игрушка").

Первый уровень – это адаптация ребенка к новым условиям, содействие психическому здоровью, раскрытие индивидуальности социализирующейся личности, а также коррекция разного рода затруднений. На этом уровне важно создать детям благоприятные условия для самовыражения. Результат достигнут, когда ребенку комфортно в коллективе, он чувствует доверительное отношение со стороны педагога, родители становятся союзниками его увлечения. После этого ребенок переходит на второй уровень.

Второй уровень – образовательный.

Здесь происходит усвоение детьми содержания преподаваемого материала, поощряются и поддерживаются творческие успехи, развивается интерес к лепке. Здесь результат состоит в свободном владении различными материалами (глиной, красками и т.д.), в умении выразить свои чувства и мысли в глине в осознании самого себя, а через это – в понимании окружающего мира, в желании творить и удивлять других.

Третий уровень – уровень развития творческой активности.

Задачи занятий усложняются. На этом уровне развивается умение не только смотреть вокруг себя, но и видеть, замечать всё интересное; умение увидеть красоту в обыкновенных вещах, обычных, на первый взгляд, явлениях. Педагогом поощряется желание детей творить, самовыражать свои чувства в материале. Здесь всё более отрабатываются различные технические умения.

Результат заключается в постоянном желании искать новое, в создании необыкновенных творческих работ, в росте мастерства владения разными приемами лепки. Перечисленные уровни взаимно связаны, а время пребывания конкретного ребенка на каждой ступеньке индивидуально.

Четвёртый уровень – это экспериментальная деятельность педагога.

Таким образом, педагог может проконтролировать развитие творческой активности учащихся по годам обучения и оценить результативность своей деятельности.



В целях повышения результативности образовательного процесса в учреждении нами была разработана модель-схема комплексной оценки эффективности контроля учебно-воспитательного процесса, в структуру которой вошли организационно-педагогические формы: педсовет, методический совет, психолого-педагогическая деятельность, административно-хозяйственная деятельность, индивидуальная работа с педагогами, аттестационная комиссия, совещания при директоре.

Для того, чтобы компетентно осуществлять контроль в нашем учреждении, необходимо: сбор, обработка, систематизация поступающей информации, затем анализ и оценивание ее. Эти умения помогают нам применить наиболее правильные, наиболее обоснованные и оптимальные решения. Наша цель – добиться такого положения дел, при котором функционирование образовательного учреждения в режиме устойчивого развития будет осуществляться наиболее эффективно.

Можно говорить о системе, если все виды контроля дополняют друг друга и дают объективную оценку состояния дел в учреждении.

Мы считаем, что качество и эффективность контроля зависят не только от правильной постановки целей, отбора содержания, но и от того, какие оптимально сочетаемые методы, средства, процедуры, формы избирает руководитель.

Следовательно, важно не только то, что является предметом контроля, но и как он будет осуществляться.

Для получения информации в ходе системного контроля мы на первое место ставим цели, задачи и содержание; а формы организации контроля (или его виды) – на второе.

Иногда полезно как бы проинспектировать результаты своего контроля, поинтересоваться, была ли система контроля, как анализировалась деятельность педагогов, какие выводы, советы, рекомендации им давались, каковы результативность и эффективность осуществляемого контроля. Отбирая содержание или изучаемый объект, нужно задуматься, какой вид контроля в данном случае будет более результативен. Механизм контроля должен выявлять отклонения от ожидаемых результатов, т.е. контроль должен быть чувствителен к сбоям.

А чтобы система контроля была эффективной, она должна обеспечивать:

- информированность;
- полноту охвата и выделения проблем, их актуальность;
- выбор целей;
- четкую спланированность;
- заинтересованность всех ее участников;
- повторность.



В очередной раз мы подчеркиваем, что информационные потоки, полученные в ходе контроля, должны быть приведены в систему. Сбор, анализ и систематизация информации необходимы для осуществления коррекции и позволят проследить результативность и динамику управления педагогическим коллективом.

Сегодня каждому учреждению важно правильно определить ступень и степень своего развития, найти точку отсчёта в построении дальнейших перспектив и наметить пути обеспечения развития. Проблема результативности и качества образовательной деятельности является актуальной проблемой. Многого еще необходимо осмыслить, прежде чем создать научно-обоснованный комплекс критериев и методов оценивания результатов педагогической деятельности в учреждениях дополнительного образования детей.





28 ноября 2006г. в центре детского (юношеского) технического творчества Липецкой области проводилось совещание руководителей учреждений дополнительного образования детей технической и декоративно-прикладной направленности Липецкой области

Управление развитием дополнительного образования



Открытие областного совещания



Овчинников Ю.А. —
зам. начальника отдела
социально-педагогической работы
департамента образования и науки
Липецкой области

***Отдельные аспекты развития
дополнительного образования
детей***



Скляднева С.Д. — директор центра детского (юношеского) технического творчества Липецкой области

Управление развитием дополнительного образования

Корепанова Г.В. — педагог дополнительного образования ЦДЮТТ г. Грязи

Система контроля и оценки результатов деятельности участников образовательного процесса ЦД(Ю)ТТ г. Грязи



Контроль и руководство учебно-воспитательным процессом в МОУ ДОД СЮТ г. Чаплыгин

Ефремов А.П. — директор МОУ ДОД СЮТ г. Чаплыгин



Колчев С.Н. — директор МОУ ДОД СЮТ № 2 г. Елец

Организация обеспечения контроля за качеством образовательного процесса в МОУ ДОД СЮТ №2 г. Ельца



Ивченко И.Н.—
зав. отделом УВР ЦД(Ю)ТТ
Липецкой области

***Развитие и организация
детского досуга
в ЦД(Ю)ТТ Липецкой
области***



Котлюков Р.Ю.—
инженер ЦД(Ю)ТТ
Липецкой области

***Контроль
исполнения
норм и правил
по
охране труда***



Горяева З.А.—
зав. отделом по орг.-
массовой работе ЦД(Ю)ТТ
Липецкой области

***Обращение руководителей
учреждений ДО детей Липецкой обл.
к органам законодательной и
исполнительной власти всех уровней***



Злобина Г.А.— зам.директора
ЦД(Ю)ТТ Липецкой области

***Обсуждения календаря
массовых мероприятий
на 2007 учебный год***



Милонова Г.В.— зав. методическим
отделом ЦД(Ю)ТТ Липецкой области

***Контроль — важнейшая функция
управления образованием***



На совещании было принято обращение руководителей учреждений дополнительного образования детей Липецкой области к органам законодательной и исполнительной власти всех уровней, органам управления образованием.

ОБРАЩЕНИЕ

Мы, участники областного совещания руководителей учреждений дополнительного образования детей, обращаемся к органам законодательной и исполнительной власти за оказанием помощи в развитии системы дополнительного образования технической и декоративно-прикладной направленности.

Будущее любой страны зависит от того, какими вырастут ее дети, какое образование они получат, как их воспитают. Сегодня, как никогда, Россия и наша Липецкая область нуждаются в творчески развитых, способных изменить жизнь к лучшему гражданах.

Системе дополнительного образования детей отведена особая роль: не только дать детям дополнительные знания, но и воспитать их как грамотных, физически здоровых, любящих свою Родину граждан.

2006 год стал годом 80-летия движения юных техников в стране.

Через два года Россия будет праздновать 90-летний юбилей дополнительного образования детей.

Нас не может не волновать то, с какими результатами к этой знаменательной дате придут юные техники Липецкой области.

Это будет во многом зависеть от Вашей помощи и поддержки. А именно:

- повышения социального статуса педагога дополнительного образования и, как следствие этого, доминирование в техническом творчестве педагогов-мужчин;
- сохранения единого образовательного пространства;
- сохранения и развития сети учреждений дополнительного образования детей технической направленности;
- укрепления материально-технической базы учреждений ДОД;
- вхождения в национальный проект "Образование" не только лучших учителей и учебных заведений, но и педагогов и учреждений дополнительного образования детей;
- присуждения на уровне губернатора Липецкой области О.П.Королева грантов для учреждений ДОД и педагогов дополнительного образования;
- увеличения призового фонда для победителей и призеров конкурсов, выставок, соревнований;
- присуждения статуса "экспериментальной площадки" учреждениям дополнительного образования детей, чьи педагоги стали победителями и призерами областных и всероссийских конкурсов "Сердце отдаю детям".



Сегодня уже всем понятно, что одна школа без дополнительного образования не в состоянии воспитать гармонично развитую личность гражданина и патриота России.



В соответствии с планом работы департамента образования и науки Липецкой области и Центра детского (юношеского) технического творчества 9 декабря 2006 года был проведен смотр-конкурс НТМ "Дети, техника, творчество", посвященный 80-летию движения по развитию технического творчества в стране. В конкурсе приняли участие: ЦД(Ю)ТТ "Новолипецкий", ЦТТ "Правобережный" г. Липецка, ЦТТ г. Грязи, СЮТ Чаплыгинского района, ЦДЮТТ "Городской" г. Липецка (2 команды), ЦТТ "Октябрьский" г. Липецка, СЮТ-2 г. Ельца, ДООЦ г. Ельца (2 команды), СЮТ Добринского района, ЦД(Ю)ТТ Липецкой области (детский дом № 2, школа-интернат № 2), ЦТТ Задонского района. Всего: 80 учащихся из 14 команд.

*Хотим, чтоб дружно мы сказали
Огромное СПАСИБО всем,
Что собрались сегодня в зале
На праздник-конкурс НТМ!*



Участники областного смотра-конкурса



*Доцент факультета
"Технология и предпринимательство"
ЛГПУ, член оргкомитета и судейской
бригады конкурса
Тигров В.П.*



Овчинников Ю.А. —
*зам. начальника отдела
социально-педагогической работы
департамента образования и науки
Липецкой области*



Направления НТМ



Полезные вещи



Сельскохозяйственная техника



Автомобильная техника



Военная техника

На конкурс собрались юные техники из Задонска, Ельца, Добринки, Грязей, Чаплыгина и Липецка





Судейская коллегия, рассмотрев представленные работы, из 120 работ отобрала 30. Определены победители по номинациям: "сельскохозяйственная техника", "военная техника", "автомобильная техника – спецмашины", "автомобильная техника – другие машины", "полезные вещи", "за лучшую защиту работы".

В этом году на областной конкурс были представлены только индивидуальные работы. Преимущество при оценке получили модели, выполненные из бумаги и картона. Большинство работ выполнено с использованием фотографий прототипов-копий, что даёт возможность совершенствовать работу творческих объединений в данном направлении.

В различных номинациях победили: Павлов Дмитрий, г. Елец, ДООЦ; Ельчанинов Игорь, г. Задонск, ЦТТ; Краснов Павел, г. Чаплыгин, СЮТ; Дмитриева Алина, "Октябрьский" ЦТТ; Агафонов Вячеслав, г. Елец, ДООЦ; Башев Владислав, г. Задонск, ЦТТ; Подоплелов Никита, г. Чаплыгин; СЮТ; Лихопёрский Дмитрий, г. Грязи, ЦТТ; Свиридов Виталий, г. Липецк, ЦД(Ю)ТТ; Ефремова Софья, г. Чаплыгин, СЮТ.

Дипломами "за лучшую защиту" награждены: Фролова Мария – ЦД(Ю)ТТ "Городской", Жихарева Евгения, Климов Павел СЮТ г. Чаплыгин, Дмитриева Алина ЦТТ "Октябрьский", Баранов Роман ЦТТ г. Задонск.

Участники, занявшие призовые места, награждены дипломами и денежными призами за счёт средств центра детского (юношеского) технического творчества Липецкой области.

Руководители, подготовившие победителей и призёров, награждены дипломами департамента образования и науки Липецкой области. Всем командам вручены памятные медали "НТМ – 2006", выполненные Потаповым А. Ю., педагогом дополнительного образования ЦД(Ю)ТТ Липецкой области.



**Поздравляем победителей Областного конкурса
авторских образовательных программ работников системы
дополнительного образования в области декоративно-прикладного
творчества и научно-технической направленности!**

В соответствии с планом работы департамента образования и науки Липецкой области, института развития образования в декабре 2006 года был проведен Областной конкурс авторских образовательных программ.



На конкурс были представлены 114 программ художественной, эколого-биологической, технической, спортивно-технической, туристско-краеведческой, физкультурно-спортивной, социально-педагогической направленности, программы по изобразительному искусству и декоративно-прикладному творчеству.

В конкурсе приняли участие работники 33 учреждений дополнительного образования детей г. Липецка, Липецкой области и 6 общеобразовательных школ Лебедянского, Добровского и Воловского районов, школы-интерната 3 – 4 вида г. Липецка.

Анализ конкурсных программ показал, что улучшилось их качество, была выдержана структура, содержание всех структурных компонентов. Педагоги дополнительного образования продемонстрировали возросший научно-методический уровень. Преобладало количество программ художественной номинации и декоративно-прикладного творчества. Увеличилось количество программ эколого-биологической направленности, социально-педагогической, физкультурно-спортивной; на конкурс были представлены программы, связанные с музыкальным развитием ребенка.

По возрастным категориям преобладали программы, рассчитанные на детей среднего возраста (около 70%) со сроком реализации 2 года.

Анализ представленных работ позволил сделать вывод, что возрос интерес к программам, связанным с обучением детей компьютерным технологиям, появились программы профессиональной ориентации школьников.

Наибольшую активность проявили Дом школьника г. Ельца, Детско-юношеский центр г. Лебедяни, Дом пионеров и школьников с. Хлевное.

Педагоги дополнительного образования, работающие в общеобразовательных школах Лебедянского, Добровского и Воловского районов, представили на конкурс свои авторские программы работы с детьми, показали пример интеграции общего и дополнительного образования.

Следует отметить основные ошибки и недостатки. В 4 Областном конкурсе авторских образовательных программ не участвовали педагоги Становлянско-го, Краснинского, Задонского и Грязинского районов. Только 18% представленных программ были многогодичными и рассчитаны на реализацию от 3-х до 8 – 9 лет, недостаточно было программ работы со старшеклассниками. Анализ программ показал, что большинство из них не предусматривает связи базового и дополнительного образования, не предусматриваются темы рефератов, докладов, проектов и других форм самостоятельной исследовательской работы.

По решению Оргкомитета и жюри Областного конкурса авторских образовательных программ дополнительного образования детей лауреатами и дипломантами конкурса по номинациям признаны:

Научно-техническая номинация:

1 место – программа "Обработка металлов" для детей 10 – 18 лет, 2 года обучения, автор – педагог дополнительного образования В.В.Мещеряков, ЦД(Ю)ТТ Липецкой области;

1 место – программа "Компьютерное обучение: от познания к творчеству" для детей 9 – 16 лет, 3 года обучения, автор – педагог дополнительного образования Е.Н.Боева, ЦД(Ю)ТТ "Городской";

3 место – программа "Рационализатор-изобретатель" для детей 11 – 18 лет, 2 года обучения, авторский коллектив: В.В.Тигров, В.П.Тигров, С.В.Тигров, И.С.Тигрова.

Декоративно-прикладное творчество:

1 место – программа "Рукотворец", для детей 9 – 13 лет, 3 года обучения, автор – педагог дополнительного образования Н.В.Скрипкарь, ЦДТ г. Усмань;

2 место – программа "Глиняная игрушка" для детей 7 – 12 лет, 2 года обучения, автор – педагог дополнительного образования Л.В.Якунина, ЦД(Ю)ТТ Липецкой области;

3 место – программа "Юный дизайнер" для детей 7 – 12 лет, 2 года обучения, автор – педагог дополнительного образования Н.М.Гришина СЮТ-2 г. Ельца.

Решением Оргкомитета и жюри Областного конкурса авторских образовательных программ работников системы дополнительного образования за активное участие и качество представленных программ отметить благодарственными письмами следующие коллективы:

- Дом школьника г. Ельца (директор Т.А.Зиборова);
- ДЮЦ г. Лебедяни (директор Ю.Л.Алешина);
- ДПиШ с.Хлевное (директор Т.С.Бутенко).

За участие и качество представленных авторских образовательных программ благодарственными письмами награждены следующие педагоги:

1. Чурсина Лилия Николаевна, педагог дополнительного образования центра детского (юношеского) технического творчества Липецкой области за программу "Я – дизайнер" (номинация – декоративно-прикладное творчество, для детей 7 – 11 лет, 2 года обучения).

2. Милонов Борис Вадимович, педагог дополнительного образования центра детского (юношеского) технического творчества Липецкой области за программу "Архитектурное моделирование" (номинация – декоративно-прикладное творчество, для детей 14 – 17 лет, 2 года обучения).

3. Абрамова Зоя Леонидовна, педагог дополнительного образования МОУ ООШ с. Докторово Лебедянского района за программу "Лепка" (номинация – декоративно-прикладное творчество, для детей 6 – 14 лет, 2 года обучения).



4. Крапивин Максим Николаевич, педагог дополнительного образования МОУ СОШ с. Михайловка Лебедянского района за программу "Резьба по дереву" (номинация – декоративно-прикладное творчество, для детей 14 – 15 лет, 2 года обучения).

5. Полукарова Тамара Михайловна, педагог дополнительного образования МОУ ООШ с. Теплое Лебедянского района за программу "Рукодельница" (номинация – декоративно-прикладное творчество, для детей 7 – 11 лет, 2 года обучения).



Изменения, внесенные в ТК РФ Федеральным законом от 30.06.06 № 90-ФЗ, четко определили предоставление гарантий и компенсаций работнику при направлении его в служебные командировки, другие служебные поездки (когда постоянная работа осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также в случаях работы в полевых условиях, работы экспедиционного характера) и при переезде работника в другую местность.

А.К. Гаврилина,

канд. юрид. наук, доцент юридического факультета

Государственного университета по землеустройству

О СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ

В служебной командировке работник выполняет служебное поручение работодателя, связанное или обусловленное выполняемой работником трудовой функцией. Другие служебные поездки отличаются от командировки тем, что трудовая функция работника может осуществляться в пути или иметь разъездной характер (например, работа проводника пассажирского поезда водителя автотранспорта).

Виды расходов, возмещаемых работодателем командированному работнику, определяются законодателем. Независимо от того, кто выступает в качестве работодателя – юридическое лицо (организация) или физическое лицо (как зарегистрированное в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя, так и не являющееся индивидуальным предпринимателем), командированному работнику в соответствии со ст. 168 ТК РФ возмещаются:



- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства.

Каждый командированный работник имеет право на возмещение расходов, указанных в ТК РФ!

Работнику возмещаются также иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

Установление законодателем конкретных видов расходов свидетельствует о том, что каждый командированный работник вправе претендовать на их возмещение.

Компенсация расходов на проезд и наем жилья

Служебная командировка – это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного задания вне места постоянной работы, и она может осуществляться как в пределах той же местности, где располагается работодатель, так и в другой местности. Поскольку служебная командировка представляет собой поездку, то работодатель должен компенсировать работнику произведенные им расходы. К месту командировки работник может добираться различными видами транспорта, поэтому **работодатель вправе предложить ему вид транспорта, которым следует воспользоваться**. Если со стороны работодателя такой рекомендации не поступило, работник самостоятельно определяет вид транспорта для поездки в служебную командировку.

Железнодорожный, водный, воздушный, автомобильный транспорт, посредством которого работник отправляется в командировку, может находиться за чертой населенного пункта, где располагается работодатель. В этом случае работнику возмещаются расходы по проезду транспортом общего пользования до аэропорта, железнодорожного, речного, морского, автобусного вокзала (станции, пристани).

Расходы по проезду в связи со служебной командировкой включают страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, плату за пользование в поездах постельными принадлежностями.

Может ли работник воспользоваться своим легковым автомобилем для поездки в служебную командировку и получить при этом компенсацию произведенных расходов?

Этот вопрос решается по соглашению с работодателем.

Расходы по найму жилого помещения также возмещаются работодателем, за исключением тех случаев, когда предоставляется бесплатное жилое помещение. Наем жилого помещения включает и расходы по его бронированию.



Решая вопрос о найме жилого помещения, **работодатель вправе определить, где будет проживать работник** – в гостинице, общежитии, в каких случаях он может воспользоваться услугами частного сектора.

Услуги по найму жилого помещения оказываются в соответствии с Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 25.04.97 № 490.

При вынужденной остановке в пути (например, в случае задержки прибытия самолета в связи с погодными условиями) работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами.

"Ближняя" командировка и суточные

Служебные командировки возможны не только на дальние, но и на небольшие расстояния, когда работник может ежедневно возвращаться к месту своего постоянного проживания.

Кто – работодатель или сам работник – вправе определять возможность ежедневного возвращения работника из командировки к месту постоянного жительства?

В законодательстве непосредственно не решен вопрос о том, какое количество времени работник может потратить для ежедневного возвращения из командировки к месту своего постоянного жительства.

Руководитель вправе в каждом конкретном случае решать, может ли работник возвращаться из места командировки к месту своего постоянного жительства!

Из положений Инструкции "О служебных командировках в пределах СССР" от 07.04.88 № 62, утв. Минфином СССР, Госкомтрудом СССР и ВЦСПС (далее – Инструкция от 07.04.88 № 62), применяемой в части, не противоречащей ТК РФ, следует: вопрос о том, может ли работник ежедневно возвращаться из места командировки к месту своего постоянного жительства, в каждом конкретном случае решается руководителем объединения, предприятия, учреждения, организации, в которой работает командированный, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Таким образом, данный вопрос относится к компетенции работодателя и решается по его усмотрению, но с учетом конкретных факторов, таких как дальность расстояния, условия транспортного сообщения, характер служебного задания. При этом работнику должны быть созданы условия для отдыха. Если, по мнению работника, ежедневное возвращение из командировки не обеспечивает ему необходимого отдыха, а позиция работодателя иная, то данный конфликт может быть предметом рассмотрения комиссии по трудовым спорам, мирового судьи.



В тех случаях, когда работник имеет возможность ежедневно возвращаться домой, но по своему желанию по окончании рабочего дня остается в месте командировки, согласно п. 15 Инструкции от 07.04.88 № 62 при представлении документов о найме жилого помещения расходы по найму ему возмещаются.

За все дни командировки (как рабочие, так и выходные) работнику выплачиваются суточные.

Если направление в командировку определяет право работника на получение суточных, то как решать вопрос о выплате суточных при однодневной командировке, а также в случаях, когда работник возвращается домой или когда имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, но по окончании рабочего дня по своему желанию остается в месте командировки?

В соответствии со ст. 168 ТК РФ суточные предназначены для компенсации дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства. Таким образом, **выплата суточных определена законодателем в связи с проживанием работника вне места постоянного жительства более 24 часов.** Это объясняется необходимостью организации питания, проживания, отдыха, повышенным эмоциональным, нервным напряжением.

В тех случаях, когда работник ежедневно возвращается к месту постоянного проживания, суточные ему не выплачиваются!

Следует признать, что те командировки, при которых работник имеет возможность ежедневно возвращаться домой, также влекут дополнительные личные расходы, обусловленные, например, организацией питания. Возвращение работника из командировки домой может потребовать больше времени, чем по окончании рабочего дня у работодателя, что сокращает использование свободного времени в личных целях.

Однако выплата суточных определена законодателем именно в связи с проживанием в месте командировки в течение 24 часов и более.

В тех случаях, когда работник ежедневно возвращается к месту постоянного проживания, суточные ему не выплачиваются.

Размеры возмещения расходов в связи с командировкой

В соответствии со ст. 168 ТК РФ работодатель должен возместить работнику и иные расходы, произведенные в связи с командировкой с его ведома или разрешения. На практике такие расходы обычно обусловлены необходимостью обеспечить своевременное и качественное выполнение служебного поручения, создать работнику комфортные условия труда и отдыха, если командировка носит длительный характер.



В настоящее время размеры возмещения расходов на служебные командировки устанавливаются на федеральном уровне; на уровне субъектов РФ; на муниципальном уровне; на уровне работодателя, если он не относится к субъектам, финансируемым за счет средств соответствующего бюджета.

На федеральном уровне данные показатели определены постановлением Правительства РФ от 02.10.02 № 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета" (далее – постановление от 02.10.02 № 729) (см. Приложение 1).

Субъекты РФ в основном воспроизводят положения названного постановления.

В качестве примера можно привести постановление Правительства Республики Бурятия от 26.09.05 № 314 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств республиканского бюджета"; постановление Правительства Удмуртской Республики от 22.05.06 № 56 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации и иностранных государств, работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета Удмуртской Республики".

В некоторых случаях субъекты РФ повышают размер возмещаемых расходов.

Так, постановлением Новгородской областной Думы от 28.04.04 № 675-III ОД "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками" установлено, что расходы на оплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке при направлении в Москву и Санкт-Петербург составляют 300 руб., а в отношении прочих населенных пунктов – 150 руб.

Постановлением главы Павлоградского муниципального района Омской области от 05.04.06 № 95-п утверждено Положение о порядке возмещения командировочных расходов муниципальным служащим и структурным подразделениям администрации Павлоградского муниципального района, в котором дифференцированы размеры суточных в зависимости от нахождения в служебной командировке на территории Омской области (100 руб.) или за пределами Омской области (150 руб.).

Установив виды расходов, возмещаемых работнику, законодатель в ст. 168 ТК РФ определил, что порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, предусматриваются коллективным договором или локальным нормативным актом. Таким образом, работодатели, не являющиеся организациями, финансируемыми из бюджета, а также индивидуальные предприниматели самостоятельно определяют нормы расходов и порядок их возмещения при служебных командировках.



Приложение 1

РАЗМЕРЫ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ СО СЛУЖЕБНЫМИ КОМАНДИРОВКАМИ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА			
Вид расходов	Размер возмещения		Примечание
	При наличии подтверждения	Без подтверждения	
Расходы по найму жилого помещения	В размере фактических расходов, но не более 550 руб. в сутки	12 руб. в сутки	Кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение
Суточные	100 руб. за каждый день нахождения в командировке		
Расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы	В размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда: железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда; водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы; воздушным транспортом – в салоне I экономического класса; автомобильным I транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси)	В размере минимальной стоимости проезда: железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда; водным транспортом – в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения; автомобильным транспортом – в автобусе общего типа	Включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями



Нормы расходов и порядок их возмещения при служебных командировках в случаях, когда работодатели не финансируются из бюджета, а также являются индивидуальными предпринимателями, определяются ими самостоятельно.

Поскольку заключение коллективного договора не является обязательным, в тех случаях, когда его нет, порядок и размеры возмещения расходов закрепляются локальным нормативным актом. Порядок принятия такого локального нормативного акта в данной статье законодателем не определен, в отличие от иных случаев, когда решение вопроса относится к локальному регулированию.

Например, отмечается, что разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 105 ТК РФ); локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену, пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК РФ); правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 190 ТК РФ).

Таким образом, локальный нормативный акт, устанавливающий порядок и размеры возмещения расходов при направлении в служебные командировки, принимается работодателем самостоятельно.

Регулирование на локальном уровне порядка и размеров возмещения расходов на служебные командировки означает следующее:

- 1) порядок и размер возмещения расходов у разных работодателей будут разными, что определяется их финансовыми возможностями;
- 2) порядок и размер возмещения расходов могут зависеть от должностного положения работника (руководитель, специалист, технический исполнитель);
- 3) размер возмещения расходов может устанавливаться как конкретной величиной, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке;
- 4) необходимо закрепление механизма увеличения возмещения расходов с учетом роста индекса потребительских цен, повышения размера минимальной заработной платы, получаемого работодателем дохода и т.д. Отсутствие подобного механизма ведет к необходимости внесения периодических изменений, дополнений в коллективный договор, локальный нормативный акт.

Может ли работодатель производить возмещение работнику расходов в размере, превышающем уровень, установленный законодательством, локальным нормативным актом, коллективным договором?

Согласно п. 3 постановления от 02.10.02 № 729 расходы, превышающие размеры, установленные названным постановлением, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются организа-



циями за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, а также за счет средств, полученных организациями от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Следовательно, **ограничивается только размер финансирования из федерального бюджета, но не ограничивается размер возмещаемых работнику расходов.**

Таким образом, следует признать, что организации, финансируемые из бюджета субъекта РФ, из муниципального бюджета, также вправе выйти за пределы норм расходов, установленных законодательством субъекта РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, при наличии соответствующей экономии выделенных средств или дохода от осуществляемой деятельности.

Работодатели, не относящиеся к вышеназванным организациям, и индивидуальные предприниматели, располагая финансовыми возможностями, также могут выйти за пределы, установленные коллективным договором, локальным нормативным актом.

На законодательном уровне минимальный размер командировочных расходов не установлен!

Установление размера командировочных расходов на федеральном уровне для организаций, финансируемых из федерального бюджета, и закрепление в ч. 2 ст. 168 ТК РФ положения о том, что порядок и размеры возмещения расходов на служебные командировки определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, не свидетельствуют о том, что величина расходов, определенная на федеральном уровне, является минимальной. В настоящее время на законодательном уровне не закреплён минимальный размер командировочных расходов, ниже которого работодатель не вправе их возмещать.

Можно ли вопрос о размере командировочных расходов решать на уровне трудового договора?

Статья 168 ТК РФ, посвященная возмещению расходов, связанных с командировкой, не говорит о возможности решать вопрос о размере командировочных расходов на уровне трудового договора, в отличие от ст. 168¹ ТК РФ, где такая возможность установлена при возмещении расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера. Принимая во внимание положение ч. 4 ст. 57 ТК РФ, согласно которому в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, можно прийти к выводу, что такое соглашение между работником и работодателем вполне возможно.



Кто может отказаться от командировки

Служебная командировка обеспечивает выполнение служебного поручения работодателя. **Отказ работника от поездки в командировку возможен при наличии у него объективных, уважительных причин** (болезнь члена семьи, вызов образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования для прохождения промежуточной аттестации, подтверждаемый справкой-вызовом, и др.).

Некоторым категориям работников предоставлены гарантии в связи с командировками. Установлен запрет на направление в служебные командировки беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет. Введены ограничения по направлению в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Они могут быть направлены в служебные командировки только с их письменного согласия и при этом должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от поездки.

Исключение из правила о запрете на направление в служебные командировки несовершеннолетних установлено для лиц, являющихся творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Ранее, ч. 3 ст. 259 ТК РФ	Теперь, ч.3 ст. 259 ТК РФ
Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работникам осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.	Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ, предоставляются также <i>матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов,</i> и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.



В отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, дополнительно устанавливается, что направление их в командировку не должно быть запрещено медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

(по материалам журнала "Справочник кадровика", декабрь 2006г.)



СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. Нормативные документы:	
✓ "Методические рекомендации по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия и безопасности перевозок организованных групп детей автомобильным транспортом".....	4
✓ Положение Всероссийского конкурса по дизайну в системе дополнительного образования детей по теме: "Фантастический дизайн космической индустрии". К 50-летию запуска первого искусственного спутника земли.....	12
2. Планирование:	
✓ Календарный план областных спортивно-технических и массовых мероприятий с учащимися образовательных учреждений Липецкой области на 2007 год.....	15
3. Педагогическая гостиная:	
✓ "Управление развитием дополнительного образования детей".....	17
✓ "Контроль – важнейшая функция управления дополнительным образованием".....	21
4. Вести с мест:	
✓ Совещание руководителей учреждений дополнительного образования детей технической и декоративно-прикладной направленности Липецкой области "Управление развитием дополнительного образования".....	27
✓ Смотр-конкурс НТМ "Дети, техника, творчество".....	31
✓ Областной конкурс авторских образовательных программ работников системы дополнительного образования в области декоративно-прикладного творчества и научно-технической направленности.....	33
5. Советы специалистов:	
✓ "О служебных командировках".....	36