

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по социально-экономическим вопросам работников
образования городского округа Тольятти
на 2012 - 2014 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение заключено на территориальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, (далее – учреждения), находящихся в ведомственном подчинении Департамента образования мэрии города Тольятти и Тольяттинского управления министерства образования и науки Самарской области.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации и иных нормативных правовых актах.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, соглашений в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники учреждений (далее – работники) в лице их представителя – Автозаводской, Комсомольской и Центральной организаций профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – организация Профсоюза);

работодатели в лице их представителя – мэрии городского округа Тольятти (далее – мэрия), Департамента образования мэрии городского округа Тольятти (далее – Департамент) и Тольяттинского Управления Министерства образования и науки Самарской области (далее – Тольяттинское Управление).

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работников и работодателей, первичные профсоюзные организации, которые входят в состав Автозаводской, Комсомольской и Центральной районных организаций профсоюза работников народного образования и науки городского округа Тольятти, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. *Соглашение на территориальном уровне устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая законодательство Самарской области, настоящим Соглашением, и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, соглашениями.*

1.4.2. В целях регулирования социально-трудовых и иных, связанных с ними отношений между работниками и работодателями в учреждении, заключается коллективный договор, соглашение.

В коллективном договоре, Соглашении с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением и территориальными Соглашениями.

1.4.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная

сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, подписанные представителями сторон, оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.5. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на городской профсоюзной конференции работников образования.

1.6. Стороны доводят текст Соглашения до руководителей образовательных учреждений города и первичных профсоюзных организаций для его реализации.

1.7. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет до момента вступления в силу нового соглашения.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе городскую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – городская комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения соглашения (не реже одного раза в год).

Городская комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

Состав городской комиссии определяется сторонами. Срок полномочий городской комиссии три года.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации федеральных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Мэрия, Тольяттинское управление, Департамент при принятии приказов, распоряжений, положений и других нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывают положения настоящего Соглашения.

Тольяттинское управление, Департамент в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением случаях заблаговременно направляют в районные организации Профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающие социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, принимают нормативные правовые акты по согласованию с Автозаводской, Комсомольской и Центральной районными профсоюзными организациями.

Руководителям образовательных учреждений, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок подготовки, прохождения и принятия нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, при этом порядок согласования может конкретизироваться в территориальных соглашениях, коллективных договорах.

2.1.5. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателей и выборных профсоюзных органов учреждений должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.2. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений и необходимость улучшения положения работников, Тольяттинское управление, Департамент и организация Профсоюза договорились:

2.2.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования, приоритетных национальных проектов в сфере образования на период до 2014 года.

2.2.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.3. Территориальное управление, Департамент:

2.3.1. Обеспечивают полное и своевременное финансирование подведомственных им учреждений в соответствии с Бюджетным кодексом РФ, Законом «О бюджете Самарской области», решением Тольяттинской городской Думы о бюджете городского округа Тольятти.

2.3.2. Организуют систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке руководящих, педагогических и других кадров.

2.3.3. В соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений обеспечивают участие представителей организации Профсоюза в работе территориальной аттестационной комиссии.

2.3.4. Предоставляют организации Профсоюза, по ее запросам, информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы, иные показатели заработной платы по отдельным категориям работников, по условиям и охране труда, другую необходимую информацию.

2.4. Организация Профсоюза:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений.

2.4.2. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.4.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.Трудовые отношения

3.Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», коллективным договором и Уставом учреждения.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждениях правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения .

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

3.3.1.Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок в письменном виде. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.4. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения до ухода в отпуск, о чем работник знакомится под роспись, и в течение учебного года по инициативе администрации не может быть уменьшена, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении). В учреждениях дополнительного образования детей уменьшение учебной нагрузки педагогов допускается только в случае отсева обучающихся, явившегося причиной для закрытия кружка(группы, секции, объединения), об указанном изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

4. Обязательства сторон в области производственно – экономических отношений и оплаты труда

4.1.Стороны соглашения рекомендуют руководителям образовательных учреждений :

4.1.1. Устанавливать в пределах имеющихся средств (в том числе из внебюджетных источников) размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего

характера учреждениями с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа и закреплять в коллективных договорах.

4.1.2. При установлении оплаты труда работников образования в соответствии с Соглашением по социально-экономическим вопросам работников образования Самарской области учитывать их квалификацию, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

4.1.3. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производить в установленном порядке дополнительную оплату.

4.1.4. Оплату труда работников образования при неявке сменяющего работника в случае, если работа не допускает перерыва, осуществлять в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ (как за сверхурочную работу).

4.1.5. За время простоев не по вине работника за ним сохранять не менее 2/3 заработной платы. Оплату в период карантина или других случаев, представляющих опасность для здоровья, осуществлять в соответствии с действующим законодательством РФ об охране здоровья населения.

4.2. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников учреждений и совершенствованию отраслевой системы оплаты труда.

4.3. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников, которое является приложением к коллективному договору

4.4. Стороны договорились принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях заработной платы, пособий.

4.5. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда, выплат стимулирующей части оплаты труда.

4.6. Рекомендовать руководителям ОУ предусмотреть оплату труда педагогическим работникам при выходе на работу из декретного отпуска по уходу за ребёнком, в период длительной болезни и в период нахождения в длительных отпусках (ст. 335 ТК и ст.55 Закона РФ «Об образовании») и в случаях, когда до выхода на пенсию по старости осталось не более 1-2 лет путём сохранения уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории, закрепить указанные гарантии в коллективных договорах ОУ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, для руководящих и административно – хозяйственных работников отрасли – 40 часов.

Стороны договорились, что:

5.2. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются *федеральными документами*, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, графиком работы и расписанием учебных занятий.

5.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

5.4. Работа в выходные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре учреждений.

5.5. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работников, считается их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются администрацией учреждений к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.6. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.7. Административно – хозяйственный персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков, в пределах их рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.8. Работники учреждений имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с законодательством.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией учреждений в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с письменного согласия работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск *в соответствии с нормами федерального законодательства и муниципальными правовыми актами.*

5.12. Работникам учреждений может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, по письменному заявлению работника, продолжительность определяется по соглашению с работодателем. (ст.128 ТК РФ)

5.13. Педагогическим работникам учреждений не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется дополнительный отпуск сроком на один год, порядок и условия предоставления которого определяются в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденного приказом МО России от 07.12.2000 г. № 3570.

6. Охрана труда

6.1. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями и руководителями учреждений образования Трудового кодекса РФ в части охраны труда:

6.1.1. Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

6.1.2. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.3. Законодательства о предоставлении работникам льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

6.1.4. Предварительными и периодическими медицинскими осмотрами работников, проводящимися за счет средств учредителя *и регулируются локальными актами учреждения.*

6.1.5. Приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения.

6.2. Департамент обязуется:

- 6.2.1. Оказывать методическую помощь в организации и проведении аттестации рабочих мест.
- 6.2.2. Осуществлять контроль за обучением по охране труда руководителей образовательных учреждений, специалистов, членов комиссий по охране труда, уполномоченных по охране труда от трудовых коллективов.
- 6.3. Департамент образования рекомендует работодателям выделять средства на мероприятия по охране труда, в том числе, на аттестацию рабочих мест из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.
- 6.4. Районные профсоюзные организации обязуются:
- 6.4.1. Оказывать практическую помощь профсоюзам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.
- 6.4.2. Осуществлять контроль за условиями труда, участвовать в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда.
- 6.4.3. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти и суде.
- 6.4.4. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях.
- 6.4.5. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда профкомов образовательных учреждений и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.
- 6.5. Стороны Соглашения обязуются:
- 6.5.1. Контролировать создание работодателями в учреждениях комиссий по охране труда, в состав которых на паритетной основе входят представители работодателей и профессиональных союзов.
- 6.5.2. Проводить совместные плановые проверки учреждений по состоянию охраны труда.
- 6.5.3. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников, учащихся, воспитанников и его результаты доводить до сведения подведомственных учреждений.
- 6.5.4. Принимать участие в специальных расследованиях несчастных случаев с работающими, воспитанниками и учащимися согласно действующему законодательству.

7. Кадровая политика. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

- 7.1. Стороны договорились:
- 7.1.1. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных в городе о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).
- 7.1.2. Разработать на городском уровне программу развития кадрового потенциала образовательных учреждений, предусмотрев в ней вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, способствовать подготовке, трудоустройству и закреплению выпускников учреждений профессионального педагогического образования в образовательных учреждениях, создать необходимые условия их труда, содействовать занятости работников, переобучению и трудоустройству высвобождаемых работников.
- 7.1.3. При проведении федеральных, региональных и территориальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др., в рамках модернизации российского образования), сопровождающихся в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок

финансирования мер за счет средств соответствующих бюджетов, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и других мер, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

7.1.4. Разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах образовательных учреждений меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников;
- использованию целевой контрактной подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений;
- совершенствованию совместно с педагогическими вузами и колледжами деятельности по профориентации и профотбору потенциальных студентов в общеобразовательных учреждениях;
- трудоустройству выпускников учреждений профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных учреждениях.

7.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которого намечено их осуществить.

7.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах учреждений обязательства по:

- планированию работодателями средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;
- финансированию учреждений для выплаты компенсаций высвобождающимся работникам.

7.4. Содействуют осуществлению мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- создание внутриотраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- создание кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатой до среднего заработка по прежней работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня на срок до 6 месяцев;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;

7.4.1. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений, обеспечивают осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- при ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников представляются предупреденным об увольнении работникам один свободный от работы оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы;

7.5. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации педагогическими работниками;

- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

7.6. Содействовать и оказывать методическую и финансовую помощь при проведении конкурсов педагогического мастерства.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

8.1. Педагогическим работникам, руководящим работникам, работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия на работе по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки по одному из мест работы выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

8.2. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Регламентом проведения аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.03.2011 № 50-од «О проведении аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений» (далее – Регламент), аттестация педагогических работников в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией министерства образования и науки Самарской области (далее – аттестационная комиссия).

Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (вторая, первая и высшая) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с письмом Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18.08.2010 № 03-52/46 о разъяснениях по применению положений, предусмотренных вновь принятым порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», установленная аттестационной комиссией квалификационная категория учитывается:

при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов;

по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Регламентом, учитываются в течение срока их действия в том числе:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Регламентом;

в соответствии с Межотраслевым соглашением между Министерством образования и науки Самарской области, Министерством культуры Самарской области, министерством здравоохранения и социального развития Самарской области, Самарской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Самарского регионального общественного отделения Российского профессионального союза работников культуры, Самарской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1 |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Преподаватель- | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися |

| | |
|---|---|
| организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования |

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные

программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Самарской области, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, предусматриваются особые формы аттестации (без проведения экспертной оценки уровня квалификации) педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую квалификационную категорию, которые в течение последних пяти лет, то есть со времени предыдущей аттестации:

- стали победителями конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

- награждены государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почетное звание) по профилю педагогической деятельности;

- стали финалистами, победителями (призерами) Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и региональных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности («Учитель года», «Воспитатель года» и др.);

- подготовили учащихся (воспитанников), победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, первенств чемпионатов Европы, мира, Олимпийских игр, официальных чемпионатов России по видам спорта;

- получили учёную степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, предусматриваются особые формы аттестации (без проведения экспертной оценки уровня квалификации) педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию или повторно аттестующихся на первую квалификационную категорию, которые в течение последних пяти лет, то есть, со времени предыдущей аттестации:

- награждены ведомственными наградами (нагрудный знак, Почетная грамота) по профилю деятельности;

стали финалистами, победителями (призерами) этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности, проводимых территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области и управлениями образования городов Самары и Тольятти;

- подготовили учащихся, победителей и призеров (1-3 места) регионального этапа предметных олимпиад.

Заявление на аттестацию с приложением копий документов, свидетельствующих о возможности прохождения аттестации в особой форме, подаются педагогическим работником в аттестационную комиссию для рассмотрения заявления и принятия соответствующего решения не позднее, чем за месяц до окончания срока действия имеющейся категории.

8.3. Стороны рекомендуют:

8.3.1. Работодателям предусмотреть оплату труда педагогическим работникам при выходе на работу из декретного отпуска по уходу за ребёнком, в период длительной болезни и в период нахождения в длительных отпусках (ст. 335 ТК и ст.55 Закона РФ «Об образовании») и в случаях, когда до выхода на пенсию по старости осталось не более 1-2 лет путём сохранения уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории, закрепить указанные гарантии в Коллективных договорах ОУ.

8.3.2. Работодателям включать в коллективные договоры обязательства по выплате вознаграждения педагогическим работникам при выходе их на пенсию по возрасту или по инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью.

8.3.3. Руководителям учреждений использовать право установления надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными наградами, в том числе награжденным до 1995 года, исходя из собственных средств, что отражается в коллективном договоре.

8.3.4. Руководителям дошкольных образовательных учреждений производить расчет численности воспитателей с режимом работы 12 часов в день при 5-дневной рабочей неделе в том порядке, в котором предусматривается 2 должности воспитателя на группу детей с условием догрузки их до установленной нормы часов другой организационной или педагогической работой.

8.4. Стороны признают необходимым:

- оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

8.5. Стороны добиваются повышения размеров заработной платы из областного и местного бюджетов работникам образования.

8.6. Районные организации профсоюза обязуются содействовать осуществлению комплекса мер по организации летнего отдыха работников, членов их семей, особенно нуждающихся в социальной поддержке.

8.7. Предпринимать совместные действия для обеспечения педагогических работников путевками на санаторно-курортное лечение, оплачиваемых из средств областного бюджета.

8.8. Осуществлять поощрение участников городских, областных, Всероссийских профессиональных конкурсов, а также за активную общественную деятельность в профсоюзной организации учреждения.

9. Сохранение и развитие социальной сферы.

9.1. Мэрия городского округа Тольятти обязуется:

9.1.1. Предоставлять компенсации работникам образования, занимающим жильё по договору коммерческого найма в соответствии с Постановлениями мэра.

9.1.2. Обеспечивать местами в общежитиях всех форм собственности одиноких специалистов.

9.1.3. Работникам учреждений образования, проживающим в общежитиях всех форм собственности, предоставлять социальную помощь через отделы субсидий.

9.1.4. Предусмотреть доступность улучшения жилищных условий работников муниципальных образовательных учреждений через социальное жильё, ипотечное кредитование и выделение субсидий на приобретение и строительство жилья.

9.1.5. Производить доплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, работающим в образовательных учреждениях в сумме не менее 500 рублей в месяц из бюджета города (п.4.29 3-х стороннего городского Соглашения)

9.1.6. *Производить выплаты работникам муниципальных ОУ на организацию воспитательной работы с детьми и подростками во внеурочное и каникулярное время (по нормативу на одного обучающегося).*

9.1.7. Предоставить возможность всем работникам муниципальной образовательной сферы, ушедшим на пенсию по возрасту, суммарный стаж работы которых в муниципальных учреждениях городского округа Тольятти составляет не менее 15 лет, получать дополнительную пенсию из *Негосударственного пенсионного фонда г. Тольятти «Муниципальный»* независимо от года выхода на пенсию.

9.1.8. Предусмотреть возможность выделения средств из бюджета города на санаторно - курортное лечение и оздоровление педагогических работников, ветеранов педагогического труда муниципальных образовательных учреждений.

9.2. Департамент образования мэрии городского округа Тольятти *берет на себя обязательства:*

9.2.1. Рекомендовать руководителям учреждений образования использовать все формы поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни, проработавших учебный год с детьми без больничного листа, включив эту рекомендацию в коллективный договор.

9.3. Рекомендовать работодателям включать в коллективные договоры:

- обеспечение гарантии работникам образования, обучающимся в вечерних и заочных СУЗах и ВУЗах на основании ТК РФ и ст.17 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» за № 125 от 22.08.96 года, предусмотрев расходы в бюджете соответствующего финансового года;

- совместную работу администрации и профкома учреждения образования по организации работы комиссии по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и их детей ;

активизировать спортивно-оздоровительную работу среди работников ; поддерживать существующие и создавать новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников ; решать вопрос по посещению культурно - зрелищных мероприятий в театре «Колесо» работниками образовательных учреждений на льготных условиях на время действия Соглашения.

9.4. Департамент образования и Профсоюз считают необходимым рекомендовать работодателям и профсоюзным комитетам первичных организаций, профсоюзным комитетам районов города осуществлять постоянный контроль за состоянием медицинской помощи, оказываемой работникам в учреждениях.

Стороны добиваются выделения средств из городского бюджета на строительство социального жилья для работников образовательных учреждений и льготное ипотечное кредитование..

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

10.1. Права соответствующего выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях», Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, Отраслевым Соглашением, настоящим соглашением, уставом учреждения, Областным 3-хсторонним Соглашением, коллективными договорами.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных учреждениях.

10.2.2. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профорганов и профорганизаций системы образования.

10.2.3. Не препятствовать представителям профорганов посещать учреждения, на которых работают их члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Сохранить сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в образовательных учреждениях на основании законодательства и соответствующего коллективного договора.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление из их заработной платы на расчетный счет районных профсоюзных организаций средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (ст.377 ТК РФ)

10.2.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

10.2.7. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

10.2.8. Предоставлять на безвозмездной основе выборному профсоюзному органу (Автозаводской, Комсомольской, Центральной районным профсоюзным организациям) необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, средствами связи, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний членов профсоюза образовательных учреждений, а также оргтехнику, обеспечивать охрану, уборку и ремонт предоставленных помещений, безвозмездно предоставлять

имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных районных профсоюзных органов.

10.2.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности областной, районных профсоюзных организаций профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.2.9. Соблюдать гарантии для лиц, избранных в органы профессиональных союзов, не освобожденных от производственной деятельности в соответствии с законодательством:

- они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя по сокращению штатов без предварительного согласия профоргана, членами которого являются; руководители профорганов – без предварительного согласия вышестоящего профоргана,

- им предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, участия в работе конференции, пленумов, президиумов районных комитетов профсоюза.

- освобождать от производственной работы с оплатой среднего заработка членов районных комитетов профсоюза на время участия в работе конференции, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

10.2.10. Учитывать мнение профсоюзного органа при увольнении и привлечении к дисциплинарной ответственности по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов.

10.2.11. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

10.3. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных в состав профсоюзных органов:

10.3.1. Работникам, избранным на выборные должности в вышестоящие профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года;

10.3.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

10.3.3. При окончании срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), работники имеют право, по их заявлению, на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке.

10.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.4.1. Стороны рекомендуют работодателям предусмотреть все виды поощрения председателей и членов выборных профсоюзных органов (дополнительные дни отдыха, доплаты и т.д. и т.п.) *в рамках сметы ОУ.*

10.5. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

10.6. Департамент образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

11. Профсоюз и его первичные организации обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего Территориального соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

11.2. Вносить предложения депутатам Государственной Думы, в Министерство образования и науки РФ по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли.

11.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений образования.

11.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления трудящихся.

11.6. Организовывать оздоровление работников отрасли в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха *в установленном законодательством порядке.*

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

11.8. Содействовать своевременной выплате работникам системы образования заработной платы и трансфертов.

11.9. Контролировать соблюдение законодательства о труде, правил и норм охраны труда, начисление пособий по временной нетрудоспособности.

11.10. Выделять материальную помощь членам профсоюза из поступающих членских профсоюзных взносов согласно сметы расходов. Рекомендовать председателям профкомов первичных профсоюзных организаций приглашать руководителей образовательных учреждений - членов Профсоюза соответствующей первичной профсоюзной организации, на заседание профсоюзного комитета.

11.11. Участвовать в решении вопросов социально-экономической защиты работников образования;

- *в решении вопросов, связанных с жилищными проблемами;*
- выделение мест в дошкольных образовательных учреждениях;
- предоставление льгот работникам образования .

11.12. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, представленную мэрией, думой г.о. Тольятти, Тольяттинским управлением министерства образования и науки Самарской области, Самарским обкомом профсоюза работников образования, ассоциацией профсоюзов г.Тольятти.

11.13. Проводить учебу с членами профкомов профсоюза учреждений образования по изучению законодательства, нормативных актов по социально-экономическим вопросам.

11.14. Оказывать помощь по подготовке коллективных договоров в учреждениях образования в соответствии с требованиями по их содержанию и оформлению, обеспечивать методическими рекомендациями в работе над ними.

11.15. Вести учет заключенных коллективных договоров и изменений к ним, взаимодействовать с отделом труда городского округа Тольятти по их регистрации.

11.16. Вести практическую работу по защите социальных интересов трудящихся в части выполнения Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.17. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений системы образования и работников.

12. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Тольяттинского управления министерства образования и науки Самарской области, Департамента образования, районными комитетами Профсоюза, доводится до сведения подведомственных учреждений образования городского округа Тольятти и первичных организаций профсоюза.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлению контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или не выполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с Федеральным Законодательством.

Подписано сторонами:

Мэр городского округа Тольятти _____ **А.Н. Пушков**

« ____ » _____ 2012г.

Департамент образования мэрии
городского округа Тольятти

Руководитель: _____ Т.В. Любич

« ____ » _____ 2011г.

Профсоюза

Автозаводская,

Комсомольская,

Центральная

районные организации

работников народного образования
и науки РФ городского
округа Тольятти

**Председатель Автозаводского комитета
профсоюза:** _____ **Л.А. Коршикова**

« ____ » _____ 2012 г.

**Председатель Комсомольского комитета
профсоюза:** _____ **С.М. Соколова**

« ____ » _____ 2012г.

Тольяттинское Управление
Министерства образования и науки
Самарской области

Руководитель: _____ Л.Е. Загребова

« ____ » _____ 2012г.

Председатель Центрального комитета
профсоюза: _____ **Т.П. Теняева**
«__» _____ 2012 г.

**Отраслевое соглашение
по социально-экономическим вопросам
работников образования городского округа Тольятти
на 2012 - 2014 годы**

№ _____ от «__» _____ 2012г.

Принято на профсоюзной конференции работников народного образования Автозаводского района, Комсомольского района, Центрального района городского округа Тольятти

Протокол _____ от «----» _____ 2011г.

Зарегистрировано:

Главное Управление труда Администрации Самарской области

«__» _____ 2012 г.

