

От работодателя:
Директор МБОУ «Кырыккыска
основная общеобразовательная
школа им. С.Е. Дадаскинова»
В.П. Николов



От работников:
Председатель профкома МБОУ
«Кырыккыска основная
общеобразовательная школа
им. С.Е. Дадаскинова»
Обулахова С.Е.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кырыккыска основная общеобразовательная школа им. С.Е. Дадаскинова»

На период с 10 сентября 2015 года по 10 сентября 2016 года

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ - Кырыкыйская основная общеобразовательная школа.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работниками МБОУ — Кырыкыйская основная общеобразовательная школа, представленных профсоюзной организацией (далее-профком) в лице председателя профкома Обулаховой Саиды Егоровны, с одной стороны, именуемой далее «работники», и работодатель в лице директора МБОУ — Кырыкыйской основной общеобразовательной школы им. С.Е.Дадаскинова Николаева Василия Петровича, с другой стороны, именуемой далее «работодатель» с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Улусный Комитет и ППО выступают в соответствии с Трудовым кодексом и Уставом профсоюза в качестве полномочного представителя работников учреждений образования при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Проекты законов и иных нормативных актов, затрагивающие интересы работников образования, вносимые на рассмотрение улусного и муниципального собраний и муниципального бюджетного образования, представляются на согласование улусному Комитету профсоюза работников образования.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

- учет мнения профкома;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию условий коллективного договора;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере зарплату в сроке, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие охране и гигиене труда;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащите трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренные трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществляет, обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работником и связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК федеральными законами;
- оплату отпускных, проездных, компенсацию за издательскую литературу, комуслуги, обеспечивать на основании Постановления Совмина.

Профсоюз обязуется

- соблюдать внутренний трудовой распорядок, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать и содействовать росту квалификации работников, содействовать и участвовать в организации различных конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться улучшения условия труда и быта работников, особенное внимание уделить молодым специалистам, малоимущим и многодетным семьям;
- добиваться полного обеспечения педработников комуслугами;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашения, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством.

Работники обязуются

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенных трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- способствовать повышению эффективности труда и нормальному педагогическому процессу, улучшению качества обучения и воспитания;
- бережно относиться к имуществу школы;
- незамедлительно сообщить руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества школы;
- создавать и сохранять благоприятный и психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ)

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке предусмотренном (ст.67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации ст. и иными федеральными законами.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ.

2.5. Трудовой договор можно включить испытательный срок для работника (для проверки соответствия работника к должности). Срок испытания не может превышать 3 месяцев (ст. 70 ТК РФ) 2.6. Работодатель создает необходимые условия для повышения квалификации работников: для заочников сохранение среднемесячной заработной платы.

Во время сессии, экзаменов 1 день в неделю для подготовки или сокращения рабочего дня в неделю по 1 час, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно. Работником, допущенным к вступительным экзаменам в ВУЗ-ы. слушателям подготовительных отделений ВУЗ-ов предоставляется отпуск без сохранения заработной платы-15 календарных дней.

2.7. В коллективный договор включается формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников. Перечень профессий и специальностей определяются Работодателем и Профсоюзом. Работник имеет право повышать квалификацию за счет Работодателя не реже, чем раз в 5 лет. Кроме того, Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации по одной профессии более 10 лет (ст. 335 ТК РФ).

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 1,5 лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с соответствии со ст. 113 ТК РФ.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами(ст. 77 ТК РФ)

III. Вопросы занятости

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием Профсоюза.

3.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращение штатных единиц,

организации (учреждении).

3.3. Работодатель обязуется за 2 месяца предоставить Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы и графика высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. Работодатель обязуется в течении срока массового сокращения за счет средств организации переквалификацию, трудоустройство, намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

3.5. При сокращении численности и штатных единиц не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи;

- преимущественное право на оставление на работе имеют: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

- лица проработавшие на учреждении свыше 15 лет.

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет

- работник, получившие производственную травму, профзаболевания в учреждении

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет

- лица в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (ст 179

ФЗ)

3.6. Лицам получившим уведомление о увольнении по п. 1.2.ст.81 ТК РФ. предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.7. Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им поиска работы через государственное учреждение и службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

3.8. Высвобождаемому педагогическому работнику предлагаются вакантные места в соответствии с его профессией, со специальностью, квалификацией, имеющиеся в отделе кадров управления образования.

3.9. Работодатель при увольнении работника по сокращению численности или штата выплачивает компенсацию в размере трехмесячного среднего заработка. С учетом месячного выходного пособия работнику, проработавшему в организации (учителя, воспитатели) в сельской местности не менее 10 лет сохраняется коммунальные услуги и всем членам семьи, предусмотренные в ТК РФ.

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочей недели - 36 часов ст.333 ТК РФ. Продолжительность рабочей недели для женщин, работающих в учреждениях

образования, не проводящих учебные занятия устанавливается 36 часовая рабочая неделя ст. 320 ТК РФ.

4.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные предоставляется следующим категориям работников:

- одному из работающих родителей для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения им возраста - 18 лет дополнительных оплачиваемых 4 дня в месяц
- донорам 3 дня

- совмещающим работу с учебой - 3 дня на дорогу. Рекомендация: может быть предоставлен при оплачиваемых дополнительных выходных дня или приуроченных к очередному отпуску председателям профкомов.

4.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемые работодателем и профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.7. Право на использование ежегодного отпуска за 1 год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

4.8. По желанию ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть не менее 14 календарных дней.

4.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по следующим обстоятельствам:

- в связи с бракосочетанием - 5 календарных дней
- в связи с рождением (усыновлением) ребенка - 5 календарных дней
- для проводов детей в армию - 3 дня
- в связи с бракосочетанием детей работника - 5 календарных дней
- в связи с приездом на новое место жительства - 7 дней
- для празднования юбилейных дат со дня рождения (50, 60, 70) - 3 дня
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 3 дня
- для участия в похоронах родных и близких - 5 календарных дней
- для ликвидации аварий в доме — 5 календарных дней

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (Например, дежурство и другое).

4.11. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем.

V. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки работников организаций бюджетной сферы.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификации, присвоенной по результатам аттестации.

5.2. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к оплате труда, установленной для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям по

разрядам, предусмотренным для данных категорий работников.

5.4. Стороны добиваются:

- сохранение размеров и условий повышения (в %) ставок заработной платы за работу в сельской местности, как это предусмотрено в Законе РС (Я) «Об учителе» 12 - 3 № 351-11 от 28.04.2002 год.

5.5. Доплаты компенсационного характера за особые условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда: сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и праздничные дни устанавливается в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

5.6. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания — со дня присвоения; - других установленных законом случаях.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.7. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат до 12% фиксируются в коллективном договоре.

5.8. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц (20 и 6 числа) перечислением на его расчетный счет в банке.

5.9. УК Профсоюза осуществляет контроль расходование выделенных бюджетных средств, за своевременной выплаты заработной платы через профсоюзные посты контроля и согласно положения на основании указа президента РС (Я) от 9.01.1997 год «О мерах по обеспечению общественного контроля за своевременностью выплаты заработной платы» и информируют Министерства образования и Реском профсоюза ежемесячно.

VI. Социальные льготы и гарантии

6.1. Рекомендовать управлению образования, руководителям образовательных учреждений по согласованию с профсоюзами при наличии собственных средств: экономии фонда оплаты труда, средств учредителей и спонсоров осуществлять дополнительные меры по социальной защите работников:

- оказание материальной помощи работникам школ и ДООУ, пострадавшим от стихийных бедствий, пожаров и т.д.

- дополнительное страхование сверх рисков, предусмотренных программой обязательного мед страхования

- премирование работников

- оказание материальной помощи работникам, имеющим детей студентов

- оказание материальной помощи по семейным обстоятельствам: матери - одиночке, малоимущая семья, ветеранам тыла и труда

6.2. Работникам учреждения нуждающимся в санаторно - курортном лечении или отдыха предоставляется возможность приобретения путевок на 50 % от полной стоимости через профсоюзную организацию

6.3. Дети работников пользуются бесплатными путевками в оздоровительные детские лагеря, на санаторно - курортное лечение по заявке фонда соцстраха работодателем при участии профкома школ

6.4. Услуги по организации торжеств в связи с юбилейными датами со дня рождения, годовщинами продолжительной работы в учреждении, уходам на пенсию осуществляются Работодателем совместно с Профсоюзом.

6.5. Работодатель один раз в два года обеспечивает полную оплату стоимости проезда самому работнику, его несовершеннолетним детям, не работающему члену его семьи не зависимо от времени использования отпуска. Оплачивается стоимость провоза багажа до 30 кг.

6.6. Работодатель выделяет транспортные средства своим работникам для их хозяйственно бытовых нужд по тарифам, согласованных с профкомом.

VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель содействует деятельности профсоюза в реализации законных прав работников и их представителей

7.2. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу на бесплатное пользование кабинет

7.3. Для осуществления уставной деятельности профсоюза работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально - трудовым, производственной, финансово- экономической деятельности учреждения

7.4. Работодатель совместно с профкомом решает вопросы, касающихся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий для технических работников учреждений образования

7.5. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условие настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий

7.6. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, ликвидации организации, реорганизации, но аттестации работников, по проверке работы учителей, воспитателей и техработников, по расследованию несчастных случаев на производстве

7.7. Через средства информации, имеющиеся в школах вправе информировать работников о работе профкома, излагать позицию и решение их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.8. Председателям профкома школ и других внешкольных учреждений за профсоюзную работу в коллективе по возможности предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня из бюджетных источников

7.9. Председателям профкома и члена профкома согласно распоряжению УС профсоюза предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221 -222 ТК РФ.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда,

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.14. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств, социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.16. Профком обязуется:

— организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

— проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Заключительные положения

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в трехдневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу

9.2. Работодатель обязан направить настоящий коллективный договор, ровно как и всевозможные его изменения и дополнения на регистрацию в орган по охране труда в 7-дневный срок со дня подписания.

9.3. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение колдоговора и отчитываются о его результатах на собрании работников, проводимом раз в полугодие. С отчетом выступает руководитель учреждения и председатель профкома.

9.4. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения колдоговора. стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за исполнение коллективного договора и

нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Заключение коллективного договора основаны:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации с поправками и дополнением от 30.06.2006 года №90 ФЗ
- закон «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1995г. №176 - ФЗ
- Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г
- соглашение между управлением образования и улусным Советом профсоюза образования Верхневилуйского улуса на 1.09.2006 - 1.09.2008
- республиканское (региональное, соглашение о регулировании социально - трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством РС(Я), Федерацией профсоюзов РС(Я), Министерством образования на 2006 - 2008 годы.