



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«САХАЛИНСКИЙ ТЕХНИКУМ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И  
СЕРВИСА»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сахалинский техникум отраслевых технологий и сервиса» (далее равнозначно – Учреждение, ГБПОУ «СТОТиС»), между работодателем и работниками Учреждения.

Предметом настоящего договора являются условия труда работников, его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам при достижении определенных показателей, соблюдении утвержденных правил.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБПОУ «СТОТиС», именуемое далее «работодатель», в лице директора Учреждения Мартынова Дмитрия Анфимовича, действующего на основании Устава Учреждения, и Работники, интересы которых представляет представитель, избранный общим собранием рабочей группы в лице руководителя физического воспитания - Иванова Александра Георгиевича.

1.3 Представитель Работников наделен правом заключить коллективный договор и представлять интересы Работников, в период действия коллективного договора.

1.4. Стороны, заключившие настоящий договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.5.1. Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений.

1.5.2. Создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации Учреждения.

1.5.3. Создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.5.4. Формирования у работников корпоративного стиля поведения.

1.5.5. Создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Данный коллективный договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.7. В целях защиты законных прав и интересов работников Работодатель и Представитель работников обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям коллективного договора и ухудшающих социально-экономические условия труда.

1.8. В целях реализации положений коллективного договора работники обязуются:

1.8.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения работодателя и непосредственного

руководителя, использовать рабочее время для производительного труда исключительно в интересах работодателя.

1.8.2. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества Учреждения.

1.8.3. Соблюдать трудовую дисциплину, режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка, пропускной режим.

1.8.4. Осуществлять работу с людьми, выстраивая доброжелательные коммуникации, строить свою работу на принципах грамотности, аккуратности в работе, тем самым повышая уровень удовлетворенности заявителей качеством организации предоставления образовательных услуг на базе ГБПОУ «СТОТиС».

1.8.5. Содержать рабочее место в порядке, выполнять нормы и правила охраны труда.

1.8.6. Рационально использовать электрическую энергию и другие материальные ресурсы.

1.8.7. Выполнять правила пожарной безопасности при исполнении своих должностных обязанностей.

1.8.8. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и рабочую квалификацию.

1.8.9. Выполнять условия настоящего коллективного договора.

1.9. Представитель Работников обязуется:

1.9.1. Содействовать эффективной работе Учреждения, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины методами и средствами, не вмешиваясь в хозяйственную деятельность Учреждения.

1.9.2. Контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, настоящим договором, внутренними нормативными актами Учреждения.

1.9.3. Контролировать безопасность труда на рабочих местах.

1.9.4. Проводить организационную работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудовой и производственной дисциплины.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Соблюдать законодательство о труде.

1.10.2. Обеспечивать работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и настоящим договором.

1.10.3. Организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах с необходимыми принадлежностями и инструментами, обеспечив безопасные условия труда.

1.10.4. Соблюдать установленные условия оплаты труда, сроки выплаты заработной платы.

1.10.5. Способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании трудовых и профессиональных навыков.

1.11. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.13. Коллективный договор, изменения и дополнения к нему в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляются Учреждением на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу настоящего коллективного договора, изменений и дополнений к нему не зависит от факта их

уведомительной регистрации.

1.14. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

## Раздел 2. Трудовой договор (прием на работу, увольнение), подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим договором.

2.3. Трудовой договор в Учреждении может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок. 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.

Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам сторон настоящего договора.

2.5. Испытательный срок устанавливается не более 3 (трех) месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации - не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан:

2.7.1. Руководствоваться преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников согласно ст. 179 Трудового кодекса РФ.

2.7.2. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за два месяца в письменном виде.

2.7.3. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178, ст.318 Трудового кодекса РФ.

2.8. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации.

2.9. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ).

2.10. Работодатель при необходимости производит подготовку и дополнительное профессиональное образование работников. Необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяется работодателем. Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном законодательством для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

2.11. При прекращении трудовых отношений, заблаговременно перед получением трудовой книжки, работники обязуются:

2.11.1. Письменно отчитаться перед работодателем об отсутствии за ними материальной задолженности получив от соответствующих отделов письменные подтверждения.

2.11.2. Вернуть денежные средства за неотработанные дни отпуска, если работнику был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск авансом за текущий период работы в полном объеме (подпункт 4 части второй статьи 137 ТК РФ).

### Раздел 3. Рабочее время, время отдыха

3.1. Режимы труда в Учреждении устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом характера, специфики и условий работы, утвержденными работодателем.

3.2. Начало и окончание работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ «СТОТиС».

3.3. Количество и продолжительность перерывов для отдыха и питания работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ «СТОТиС».

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

3.6. Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам с письменного согласия последнего в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.8. Всем работникам в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней (30 календарных дней для инвалидов), дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней для местностей, приравненных к районам Крайнего Севера.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной и

дополнительный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

3.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.10. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно производится в соответствии с постановлением Правительства Сахалинской области от 1 сентября 2014 г. N 416 «Об утверждении положения о размерах, порядке и условиях предоставления компенсационных выплат лицам, проживающим в Сахалинской области и работающим в организациях, финансируемых из областного бюджета Сахалинской области».

3.11. По желанию работника одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

В тех случаях, когда работнику не предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно, выезд и возвращение могут приходиться на выходные и нерабочие праздничные дни, ближайшие к отпуску. Выезд также может производиться в нерабочее время (в период ежедневного отдыха) в день, непосредственно предшествующий отпуску или выходным и нерабочим праздничным дням перед отпуском.

3.12. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, случаи и продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

3.14. Отпуска без сохранения заработной платы работникам могут предоставляться в течение года по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения работодателя.

3.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Форма заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) утверждается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

## Раздел 4. Оплата труда

4.1. Оплата труда в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ «СТОТиС».

4.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании Учреждения, в трудовых договорах.

4.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке:

- 07 числа каждого месяца - за вторую половину месяца;
- 20 числа каждого месяца - за первую половину месяца.

4.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.7. При наличии у работника онкологического заболевания, подтвержденного документами из медицинского учреждения, работодатель в пределах Фонда оплаты труда производит доплату к пособию по временной нетрудоспособности до уровня среднемесячной заработной платы работника за весь период лечения.

4.8. Выплата единовременных премий и оказание материальной помощи работникам производятся в соответствии с Положением об использовании экономии фонда оплаты труда в ГБПОУ «СТОТиС».

4.9. Стимулирующие выплаты к заработной плате устанавливаются Работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера в ГБПОУ «СТОТиС».

## Раздел 5. Охрана труда и противопожарная безопасность

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников. Работодатель поддерживает надлежащий уровень пожарной безопасности на объектах ГБПОУ «СТОТиС» в соответствии с Федеральным Законом от 21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда, пожарной безопасности для работников Учреждения. Руководитель Учреждения и уполномоченные приказом по Учреждению осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

5.2. Представитель Работников осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует работодателю в деле совершенствования системы безопасности труда, снижения уровня травматизма.

5.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Проводить вводный, первичный и повторный инструктажи работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.4.2. По каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссию по расследованию.

5.4.3. Своевременно представлять документы в региональные отделения Фонда социального страхования по работникам, получившим трудовые увечья или профзаболевания, для выплаты возмещения вреда в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.4.4. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

5.4.5. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

5.4.6. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

5.4.7. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

5.4.8. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

5.4.9. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях объектов необходимые силы и средства.

5.4.10. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружениях и на иные объекты предприятий.

5.4.11. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении, в том числе о происшедших на территории пожарах и их последствиях.

5.4.12. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

5.5. Работники обязуются:

5.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.5.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

5.5.5. Строго соблюдать противопожарный режим, установленный в ГБПОУ «СТОТиС».

## Раздел 6. Обязательства сторон

6.1. Каждый работник несет личную ответственность за результат своей деятельности. Исполнение должностных обязанностей должно проводиться



добросовестно и на высоком профессиональном уровне, в целях обеспечения эффективной работы. Работник, осуществляющий работу с гражданами, несет ответственность за результат своей работы перед получателями услуг.

6.2. Работник должен быть заинтересован в повышении своей профессиональной квалификации, общеобразовательного и культурного уровня.

6.3. Работник должен способствовать к установлению в коллективе деловых взаимоотношений и взаимопомощи, конструктивному сотрудничеству с коллегами и формированию благоприятного морально-психологического климата. Работникам необходимо проявлять корректность, внимательность и тактичность при общении с гражданами и должностными лицами.

6.4. На рабочем месте работники не должны допускать высказывания дискриминационного характера по признакам пола, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного и семейного положения, политических и религиозных предпочтений, а также действия, препятствующие нормальному общению и провоцирующие противоправное поведение.

6.5. Работники должны воздерживаться от поведения, которое может вызвать сомнение в объективности исполнения должностных обязанностей, не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать деятельность Учреждения. В любой ситуации сохранять личное достоинство, выдержанность и эмоциональную устойчивость.

6.6. Работник, принимая решения, связанные с исполнением трудовых обязанностей, должен основываться на объективных фактах, не допускать влияния политических, религиозных или личных предпочтений.

6.7. Выявленные факты нарушений трудовой дисциплины и норм служебного поведения подлежат анализу и служебной проверке, при подтверждении – на работника налагается дисциплинарное взыскание.

6.8. Работник должен сохранять независимость, проявлять тактичность и уважение, требовательность и принципиальность во взаимоотношениях с органами государственной власти, органов местного самоуправления, общественными объединениями, коммерческими и некоммерческими организациями.

6.9. Работники государственного учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны воздерживаться от дискредитации Учреждения его руководства, учредителей, а также публичных высказываний, суждений и оценок деятельности государственных органов и органов местного самоуправления в средствах массовой информации, в общении с третьими лицами, в т.ч. при ведении интернет-блогов и общении в социальных сетях.

6.10. Работники должны уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ГБПОУ «СТОТиС», а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

6.11. Учреждение поощряет активность и инициативу работников при проведении массовых трудовых, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, оказывая содействие при решении организационных вопросов. Учреждение приветствует пропаганду здорового образа жизни. Активные сотрудники могут быть выделены поощрением в виде благодарности с занесением в личную карточку и трудовую книжку.

## Раздел 7. Заключительные положения

7.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

7.2. Работодатель и Представитель Работников доводят до сведения работников положения настоящего договора.

7.3. Работодатель и Представитель Работников систематически проверяют выполнение коллективного договора.

7.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязанностей работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

7.5. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

7.6. Представитель Работников заключивший коллективный договор от имени работников, для контроля за его выполнением:

проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений договора.

7.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатель:



Д.А. Мартынов

Представитель Работников:



А.Г. Иванов



## АГЕНТСТВО ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

693000, г. Южно-Сахалинск, ул. Дзержинского, 23  
тел.: (4242) 432-746, факс: (4242) 505-338  
E-mail: [atzn@sakhalin.gov.ru](mailto:atzn@sakhalin.gov.ru), <http://tzn.sakhalin.gov.ru>

---

Директору ГБПОУ «Сахалинский техникум  
отраслевых технологий и сервиса»

Д.А. Мартынову

694620, г. Холмск, ул. Победы, 10

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области сообщает, что Соглашение о продлении срока действия коллективного договора ГБПОУ «Сахалинский техникум отраслевых технологий и сервиса» зарегистрировано **28 марта 2019г.**

Регистрационный номер 111.

1) Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

2) Одновременно в целях предупреждения возможных трудовых споров рекомендуем:

1. Учесть, что коллективный договор заключен 14.03.2016 на три года и согласно пункту 1.11 договора вступает в силу со дня подписания, т.е. срок его действия – с 14.03.2016 по 13.03.2019.

2. Учесть ранее данные рекомендации, изложенные в регистрационном листе агентства по труду и занятости населения Сахалинской области от 05.04.2016 № 86.

Руководитель агентства

Т.Г. Бабич