

I. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Сахалинской области, является правовым актом и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей (далее – Организация, работодатели).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя - Сахалинской областной организации профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства Российской Федерации;

работодатели - Государственные унитарные предприятия дорожного хозяйства в лице их представителя – министерства транспорта и дорожного хозяйства Сахалинской области.

1.3. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в Организациях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Сахалинской области, действующим Соглашением между Правительством Сахалинской области, Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов и объединением работодателей Сахалинской области, и настоящим Соглашением.

1.4. Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, дополняют действие Соглашения с момента вступления их в силу. В случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько Соглашений, применяются условия Соглашения, наиболее благоприятные для работников.

1.5. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3х лет.

II. Оплата труда

2.1. Системы оплаты труда, размеры должностных окладов, тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Организаций устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Организации, трудовым договором.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Организации системой оплаты труда.

2.2. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда в Организациях при работе в нормальных условиях труда, полной отработке месячной нормы рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (нормы труда) устанавливается в размере 16400 рублей.

2.3. Указанный в пункте 2.2 настоящего Соглашения размер минимальной месячной тарифной ставки служит основой для дифференциации минимальных месячных тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников.

Конкретные размеры минимальных месячных тарифных ставок (должностных окладов) устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников, но не ниже чем предусмотрено в пункте 2.2 настоящего Соглашения.

В Организациях, где повышение размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда требует осуществления необходимых организационных мероприятий, допускается поэтапное доведение размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда до уровня, указанного в пункте 2.2 настоящего Соглашения. Этапы (сроки) введения минимальных гарантий устанавливаются в коллективных договорах Организаций.

2.4. Заработная плата работников Организаций устанавливается трудовым договором в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и включает:

а) месячную тарифную ставку рабочих;

б) должностной оклад руководителей, специалистов и служащих;

в) выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Работодатели обеспечивают:

а) начисление месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные (трудовые) обязанности), не ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на соответствующий календарный год, с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности);

б) оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

в) тарификацию работ в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) с профессиональными стандартами;

г) принятие локальных нормативных актов, регулирующих оплату и условия труда, с учетом мнения представительного органа работников.

д) выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка Организации, коллективным договором, трудовым договором.

2.6. Квалификация руководителей, специалистов и служащих определяется в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) с профессиональными стандартами.

2.7. Работодатели индексируют заработную плату работников в соответствии с индексом потребительских цен на товары и услуги, определенным Федеральной службой государственной статистики, не реже одного раза в год.

Порядок индексации устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом Организации.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации и включают в себя:

2.8.1. доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам компенсационного характера:

а) за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ;

б) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже 4% месячной тарифной ставки, должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

в) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере, определяемом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

д) за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ;

2.8.2. выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - районный коэффициент и процентная надбавка, которые начисляются на всю сумму заработной платы.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации.

2.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.3. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

3.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней.

IV. Охрана труда

4.1. Стороны:

4.1.1. Обеспечивают, признавая приоритетными, действия по сохранению жизни и здоровья работников, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Организациях.

4.1.2. Проводят анализ и оценку состояния условий и охраны труда в организациях, разрабатывают меры по их улучшению.

4.1.3. В целях развития и совершенствования работы в области охраны труда принимают участие в организации и проведении месячника охраны труда и Всемирного дня охраны труда.

4.1.4. Разрабатывают и реализуют систему материального и морального поощрения работников за снижение производственного травматизма, безаварийную работу, улучшение условий и охраны труда.

4.2. Министерство транспорта и дорожного хозяйства Сахалинской области:

4.2.1. Разрабатывает и утверждает отраслевой план мероприятий по снижению производственного травматизма в соответствующей сфере деятельности с учетом примерного ведомственного плана, утвержденного приказом Минтруда России от 12.02.2018 № 71.

4.3. Работодатели:

4.3.1. Выполняют государственные нормативные требования охраны труда, признавая обеспечение безопасности условий и охраны труда неотъемлемой составной частью процесса управления.

4.3.2. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в Организациях, включая управление профессиональными рисками. В этих целях разрабатывают и утверждают локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников Положение о системе управления охраной труда в организации и с учетом специфики своей деятельности.

4.3.3. С учетом своего финансово-экономического положения устанавливают нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

4.3.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представительного органа работников.

Устанавливают работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные федеральным законодательством, иными нормативными правовыми актами.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Работодатели информируют работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

4.3.5. Организуют за счет собственных средств для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4, класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии - один раз в пять лет.

Организуют для работников, имеющих стойкие последствия несчастных случаев на производстве, один раз в пять лет проведение периодических осмотров в центре профпатологии.

4.3.6. С целью формирования здорового образа жизни в трудовом коллективе разрабатывают и реализуют корпоративные программы по укреплению здоровья. Предоставляют работникам в установленном законодательством порядке день (дни), оплачиваемые за счет средств работодателя, для прохождения диспансеризации.

4.3.7. Проводят анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости для принятия системных решений по их предупреждению. В этих целях используют семь золотых правил концепции «Vision Zero» («Нулевой травматизм»).

4.3.8. Создают в Организациях за счет собственных средств производственные условия для работников, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и вернувшихся для продолжения своей профессиональной деятельности.

4.3.9. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере, на условиях, а также лицам, определяемым коллективным договором.

4.3.10. В рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний используют возможность финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств Фонда социального страхования (в случае санаторно-курортного лечения предпенсионеров и пенсионеров – до 30 % сумм страховых взносов на данный вид страхования) в установленном порядке.

4.3.11. Обеспечивают выполнение ежегодных планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в которые в том числе включают мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе (компенсацию работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях; организацию и проведение физкультурных, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий; приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; устройство новых и (или) реконструкцию имеющихся помещений и площадок для занятий спортом и другие).

Обеспечивают их финансирование в необходимом объеме, но не ниже 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (выполнение работ, предоставление услуг).

4.3.12. Создают условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах государственных нормативных требований охраны труда, организуют их обучение.

4.3.13. Принимают участие в ежегодном областном смотре-конкурсе по охране труда.

4.4. Профсоюзы:

4.4.1. Контролируют выполнение работодателями обязательств, предусмотренных коллективными договорами, а также предоставление гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда, обеспечение работников сертифицированными (декларированными) средствами индивидуальной и коллективной защиты, своевременность и полноту проведения обязательных медицинских осмотров.

4.4.2. Способствуют выполнению мероприятий, направленных на снижение уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Организациях. Добиваются финансирования в полном объеме мероприятий по улучшению условий труда работников.

4.4.3. Принимают участие в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, в полной мере реализуют свои права при проведении специальной оценки условий труда, в том числе инициируют проведение внеплановой специальной оценки условий труда. Осуществляют контроль за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда.

4.4.4. Инициируют создание на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда в Организациях, обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов, содействуют организации обучения уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

4.4.5. Защищают права и интересы работников по охране труда. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве, отстаивают интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и получивших профессиональные заболевания. Контролируют обеспечение работодателями и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляют интересы работников в отношениях с Фондом социального страхования Российской Федерации.

V. Развитие кадрового потенциала и содействие занятости

5.1. Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на улучшение качества рабочей силы в Организациях и развитие ее профессиональной мобильности на основе обновления системы профессионального образования всех уровней, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития дорожной отрасли.

5.2. Работодатели:

5.2.1. При участии представительных органов работников проводят политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника в соответствии с профессиональными стандартами, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

5.2.2. При ликвидации хозяйствующего субъекта, или сокращении численности или штата работников предоставляют работникам в период срока предупреждения один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

5.2.3. Создают условия для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов, т.е. оказанию индивидуальной помощи нуждающимся в дополнительных мерах содействия принимаемым и принятым на работу гражданам из числа инвалидов с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных видах трудовой деятельности, путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории Организации, обеспечения доступности необходимых служебных помещений и информации, оснащения (оборудования) специального рабочего места, определения особенностей распорядка рабочего дня с учетом требований трудового законодательства, закрепления при необходимости наставника.

5.2.4. Содействуют обеспечению занятости участников региональной [программы](consultantplus://offline/ref=0276CC3A6F3B183E40ED620805F0E632FB3C34197C93B67A9E9D8151310EDF8A45C8CBDAD74283934EAC98973A488AF6C6C5411305E217D8V1dDC) по оказанию содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом.

5.2.5. Содействуют мобильности рабочей силы посредством создания условий для привлечения и закрепления работников, прибывших из других муниципальных образований Сахалинской области, субъектов Российской Федерации.

5.2.6. Представляют органам службы занятости сведения о применении в отношении Организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (п. 3 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

5.2.7. Определяют для собственных нужд необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников.

5.2.8. Учитывают положения профессиональных стандартов при тарификации работ, разработке положений о структурных подразделениях и должностных инструкций, формировании требований к работникам.

5.2.9. Учитывают уровень профессиональной квалификации работников (в том числе подтвержденный свидетельствами о профессиональной квалификации, выданными сертифицированными центрами оценки квалификации) при установлении им разрядов (ступеней оплаты труда), установлении тарифных ставок (должностных окладов).

5.2.10. Формируют планы, предусматривающие периодическую оценку профессиональных квалификаций работников Организаций в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=F3E8582795C22748CFA2DA38A89D1170260B35B3CCACF3F757F489E461416F8EBE85B378BEBB3724E73646D009c052X) от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций».

5.3. Профсоюзы:

5.3.1. Осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства в сфере занятости, предоставлением льгот, гарантий и компенсаций при высвобождении работников.

5.3.2. Препятствуют необоснованному и массовому применению срочных трудовых договоров, подмене увольнения по инициативе работодателя иными формами расторжения трудовых отношений.

5.3.3. Добиваются включения в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на:

- сохранение и увеличение числа рабочих мест;

- создание условий для поиска нового места работы работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников Организации;

- обеспечение переподготовки высвобождаемых работников;

- предоставление дополнительных льгот и компенсаций работникам, увольняемым при ликвидации, сокращении численности или штата работников, вследствие реорганизации.

5.3.4. Оказывают членам профсоюзов безвозмездные услуги и консультации по вопросам труда, занятости, трудовых споров (конфликтов).

5.3.5. Сотрудничают с работодателями в решении задач профессионального развития персонала, повышения их квалификации, подготовки и переподготовки кадров по профессиям и специальностям, обеспечивая защиту прав работников.

5.3.6. Защищают социально-трудовые интересы участников [программы](consultantplus://offline/ref=F5812BCCFFB03ACFB52F3BFEF6896066F057A3A8A10427B382111DA009806CA2533132FFB16133C117A008C69B04DD6A4F0AAE93E27B06082CdCC) оказания содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, реализуемой в Сахалинской области, являющихся членами профсоюза.

5.3.7. Сотрудничают с работодателями в решении задач по созданию условий для привлечения и закрепления работников, прибывших из других муниципальных образований Сахалинской области, субъектов Российской Федерации, в рамках функций первичных профсоюзных организаций.

5.3.8. Участвуют в профессионально-общественном обсуждении проектов профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, обобщают предложения об актуализации ранее разработанных профессиональных стандартов.

5.3.9. Разъясняют работникам права, обязанности и возможности, связанные с внедрением системы профессиональных квалификаций, использованием инструментов независимой оценки квалификаций.

5.3.10. Содействуют внедрению профессиональных стандартов, отслеживают соблюдение прав работников в ходе соответствующих процедур.

5.4. Стороны Соглашения определили следующие критерии массового увольнения работников Организаций:

а) ликвидация Организации (прекращение деятельности работодателем - физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек;

б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

для Организаций с численностью до 100 человек:

- 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 30 и более человек в течение 60 календарных дней;

для Организаций с численностью от 101 до 500 человек:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 60 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 90 календарных дней;

для Организаций с численностью от 501 и более человек:

- 100 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 250 и более человек в течение 60 календарных дней.

5.5. Работодатели и Профсоюзы предусматривают в коллективном договоре для работников предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) в случае сокращения численности или штата работников Организации преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

VI. Гарантии и компенсации

6.1. Работодатели:

6.1.1. Предоставляют работникам компенсационные выплаты, предусмотренные [статьями 325](consultantplus://offline/ref=8CD755A41942959222C6F01F554A012BBDFFF4BAE63CBFF4D815824C3A9B08B88CF5919C279ADCE7D4AB69563CFB02C8FB2804CDF427s3sCE) - [326](consultantplus://offline/ref=8CD755A41942959222C6F01F554A012BBDFFF4BAE63CBFF4D815824C3A9B08B88CF5919C269FDDE887F1795275AD0ED5FA351ACCEA273CF6sBs3E) ТК РФ, в размерах не ниже установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

6.1.2. Обеспечивают оплату труда с применением районного коэффициента к заработной плате в размере, максимально действующем для данной местности:

- Курильский, Северо-Курильский и Южно-Курильский районы - 2,0;

- Ногликский, Охинский районы - 1,8;

- Александровск-Сахалинский, Анивский, Долинский, Корсаковский, Макаровский, Невельский, Поронайский, Смирныховский, Томаринский, Тымовский, Углегорский, Холмский районы, город Южно-Сахалинск - 1,6.

6.1.3. Обеспечивают выплату процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в указанных районах не менее 5 лет суммарно или непрерывно.

6.1.4. Разрабатывают и реализуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защите права на труд для работников, живущих с ВИЧ.

Применяют обучающий модуль для информирования работников по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции/СПИДа на рабочем месте с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

6.2. Работодатели и профсоюзы:

6.2.1. Устанавливают в коллективных договорах или трудовых договорах 36-часовую рабочую неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, с условием, что заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.2.2. Устанавливают в коллективных договорах дополнительные льготы и преимущества для женщин, имеющих детей, в целях создания условий для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также предусмотреть возможность профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

VII. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами, а также соответствующими органами по труду.

VIII. Заключительные положения

8.1. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе, по взаимному согласию вносить дополнения и изменения, которые оформляются отдельным соглашением и являются его неотъемлемой частью.

8.2. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия в сфере социального партнерства разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в Организациях.

8.4. В случае отсутствия в Организации, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

