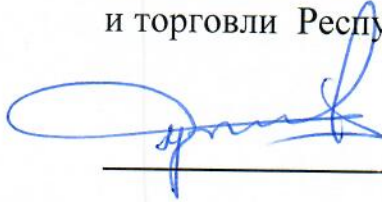


Заместитель министра промышленности
и торговли Республики Татарстан



И.Р. Мингалеев



Первый вице-президент Ассоциации
предприятий и предпринимателей
Республики Татарстан



Г.В. Диваев



Председатель Ассоциации профсоюзов
оборонного комплекса Республики Татарстан



Р.К. Фасхутдинов



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Ассоциацией профсоюзов оборонного комплекса
Республики Татарстан, Ассоциацией предприятий
и предпринимателей Республики Татарстан,
Министерством промышленности и торговли Республики Татарстан
об условиях регулирования социально-трудовых отношений
и развитии социального партнерства
в оборонном комплексе Республики Татарстан

на 2020-2022 годы

Казань

I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение между Ассоциацией профсоюзов оборонного комплекса Республики Татарстан, Ассоциацией предприятий и предпринимателей Республики Татарстан, Министерством промышленности и торговли Республики Татарстан (далее по тексту – Стороны) об условиях регулирования социально-трудовых отношений и развитии социального партнерства в оборонном комплексе Республики Татарстан (далее по тексту Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Республиканским соглашением между Кабинетом Министров Республики Татарстан, Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства, соответствующими отраслевыми соглашениями и является правовым актом для Сторон Соглашения. Соглашение направлено на обеспечение баланса интересов Сторон в целях стабильной и эффективной деятельности предприятий и организаций отраслей (далее Предприятий), роста реальных доходов трудящихся.

1.2. Сторонами соглашения являются:

- Работники в лице их представителя – Ассоциации профсоюзов оборонного комплекса Республики Татарстан (далее **Профсоюзы**);
- Работодатели – в лице их представителя - Ассоциации предприятий и предпринимателей Республики Татарстан (далее **Работодатели**);
- Министерство промышленности и торговли Республики Татарстан (далее **Министерство**).

1.3. Цели Соглашения:

- согласование интересов сторон для успешного развития оборонного комплекса Республики Татарстан и поддержания социальной стабильности на предприятиях;
- установление минимального уровня социально-экономических, трудовых гарантий Работникам;
- создание условий для дальнейшего развития социального партнерства на республиканском отраслевом и локальном уровнях.

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. На равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и для контроля выполнения Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (далее Отраслевая комиссия). Кандидатуры в состав Отраслевой комиссии определяют стороны Соглашения. Все Предприятия, входящие в состав Работодателей и Профсоюзов признают действие настоящего соглашения.

2.2. Соглашение открыто для присоединения к нему всех Предприятий, не являющихся членами Ассоциации. Предприятие считается присоединившимся к Соглашению в случае направления Работодателем и соответствующим профсоюзным органом совместного письма в адрес представителей сторон Соглашения о присоединении к настоящему Соглашению.

Непосредственно на Предприятиях регулирование социально-трудовых отношений осуществляется путем заключения коллективного договора, в котором с учетом особенностей деятельности Предприятий устанавливаются дополнительные условия, улучшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим и иными Соглашениями.

2.3. Работодатели не реже двух раз в год информируют работников, их профсоюзные организации о выполнении коллективных договоров, о результатах финансово-экономической деятельности и перспективах развития Предприятия. За месяц до издания первого документа на Предприятии о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации Предприятия представляют Министерству и Профсоюзам информацию о планируемых мероприятиях.

2.4. В случае реорганизации одного из представителей стороны Соглашения права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения в него изменений и дополнений.

При создании (реорганизации) дочерних или зависимых обществ на базе структурных подразделений Предприятия Работодатели и Профсоюзы основного Предприятия содействуют сохранению в этих обществах условий коллективного договора основного Предприятия либо путем присоединения, либо путем принятия коллективного договора.

2.5. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.6. В случае если в течение действия Соглашения законами или иными нормативно-правовыми актами вводятся нормы, ухудшающие положение Работников, условия Соглашения сохраняют своё действие.

2.7. В течение срока действия Соглашения и при условии выполнения Сторонами обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением и коллективными договорами, Профсоюзы воздерживаются от организации забастовок, а Работодатели - от массовых увольнений Работников.

III. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

3.1. Стороны признают необходимым развитие системы социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие Предприятий отраслей, повышение уровня жизни работников и их социально-правовую защиту.

3.2. Стороны обеспечивают реализацию принципов социального партнерства при проведении реструктуризации отраслей, образовании корпораций и других интегрированных структур.

3.3. Стороны признают, что никто не имеет права угрожать работнику увольнением, сокращением, принуждать к труду, не обусловленному трудовым договором.

3.4. На основании части 3 статьи 29 Трудового кодекса Российской Федерации за Профсоюзами признается преимущественное право представлять интересы работников и проводить согласованную политику по созданию и укреплению первичных профсоюзных организаций на Предприятиях.

Стороны договорились, что:

3.5. Министерство:

3.5.1. Совместно с Работодателями информирует Профсоюзы о планируемых освобождениях и назначениях руководителей Предприятий. При назначении руководителя на конкурсной основе в состав конкурсной комиссии включает представителя Профсоюза.

3.5.2. Приглашает руководителей профсоюзных организации на совещания, коллегии Министерства, посвящённые финансово-хозяйственным и социально-экономическим вопросам Предприятий, затрагивающим социально-трудовые отношения.

3.5.3. Направляет Профсоюзам приказы, статистическую и другую информацию, касающиеся сферы деятельности Предприятий, находящихся в сфере деятельности Министерства, по трудовым и социально-экономическим вопросам, охране труда и технике безопасности.

3.5.4. Представляет ежеквартально оперативные данные по технико-экономическим, трудовым и финансовым показателям промышленных и научных Предприятий.

3.6. Работодатели:

3.6.1. Реализуют Соглашение на Предприятиях.

3.6.2. Применяют положения Соглашения при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-экономические интересы и гарантии работников.

3.6.3. Оказывают работникам бесплатную консультационную помощь по вопросам социально-трудовых отношений.

3.6.4. Распространяют на выборных и штатных работников первичных профсоюзных организации социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором Предприятия.

3.6.5. Обеспечивают систематическое информирование Профсоюзов по социальным и связанным с трудовыми отношениями вопросам.

3.6.6. Реализуют право на беспрепятственное посещение Предприятий представителями Профсоюзов, где работают члены Профсоюза, с соблюдением порядка допуска на режимные объекты.

3.6.7. Совместно с первичными профсоюзными организациями Профсоюзов представляют два раза в год в Отраслевую комиссию отчеты о выполнении настоящего Соглашения и коллективных договоров (по итогам за полугодие – до 1 сентября отчетного года, по итогам года до 1 апреля года, следующего за отчетным).

3.6.8. Перечисляют по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов, на счёт организаций Профсоюза бесплатно ежемесячно денежные средства в размере 1% из заработной платы указанных Работников;

3.6.9. Перечисляют, в случае задержки, членские профсоюзные взносы на счета Профсоюза, с уплатой процентов в размере 0,01 действующей на это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

3.6.10. Перечисляют, при наличии возможности у Предприятия, первичной профсоюзной организации для ведения спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы средства в размере, установленном коллективным договором (в пределах до 0,3% от ФОТ).

3.7. Профсоюзы:

3.7.1. Защищают членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счёт профсоюзной организации денежные средства в размере 1 % от заработной платы ежемесячно, при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, ликвидацией Предприятия, сокращением рабочих мест, своевременностью выплаты заработной платы.

3.7.2. Оказывают помощь при заключении коллективных договоров на Предприятиях. Оказывают работникам бесплатную консультационную помощь по вопросам социально-трудовых отношений.

3.7.3. Регулярно информируют свои первичные организации об уровне жизни, доходах работников отраслей и населения Республики Татарстан и Российской Федерации.

3.7.4. Обеспечивают Министерство и Работодателей документами, принимаемыми коллегиальными органами Профсоюзов, другими материалами по социально-трудовым вопросам, а также своевременно информирует о планируемых Профсоюзом коллективных действиях.

3.7.5. Принимают меры по предотвращению забастовок при условии выполнения обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

3.7.6. Не разглашают сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

3.8. Стороны обязуются:

3.8.1. Обеспечить реализацию положений настоящего соглашения и коллективных договоров на Предприятиях;

3.8.2. При разрешении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

IV. СОДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ПРЕДПРИЯТИЙ

4. Стороны договорились о согласованных действиях в рамках своей компетенции, направленных в период действия настоящего Соглашения на:

4.1. Проведение политики повышения эффективности производства, повышения производительности труда на Предприятиях и принятие мер по достижению на этой основе величины минимальной заработной платы не ниже стоимостной величины минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи.

4.2. Оказание всесторонней поддержки Предприятиям, содействие в размещении федерального, республиканского и городских заказов на изготовление продукции, проведении работ, оказании услуг, а также в своевременности оплаты за изготовленную продукцию и оказанные услуги;

4.3. Эффективное управление долей государственной собственности акционерных обществ.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Для повышения заинтересованности работников в успешной деятельности Предприятий и обеспечения их прав и гарантий в области оплаты труда, стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами, повышение доходов работников не за счет уменьшения численности, а за счет роста эффективности и объемов производства, внедрения прогрессивных систем оплаты, роста производительности труда.

5.2. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), порядок стимулирующих, компенсационных и других выплат работникам Предприятий, в том числе за работу в вечернюю и ночную смены, за часы сверхурочной работы и часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, приходящиеся на вечернее и ночное время, оплаты простоев (сверх норм, установленных законодательством), устанавливаются в коллективных договорах либо локальных нормативных актах Предприятий с учетом мнения первичных профсоюзных организаций Профсоюзов.

5.3. Стороны признают, что недопустимо уменьшение себестоимости продукции за счет снижения заработной платы работников.

5.4. В области оплаты труда в период действия настоящего Соглашения стороны признают приоритетными следующие направления совместных действий:

5.4.1. Недопущение задолженности по выплате заработной платы;

5.4.2. Принятие мер по ежегодному увеличению реальной среднемесячной заработной платы Работников.

5.5. **Работодатели** обязуются:

5.5.1. Размер доплат за работу во вредных условиях труда устанавливать аттестационной комиссией по результатам специальной оценки условий труда (аттестации по условиям труда) каждого рабочего места с учетом требований действующего законодательства.

5.5.2. Стремиться соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее высокой заработной платой и 10% с самой низкой заработной платой (с учетом всех видов выплат и при условии, что работниками полностью отработана за отчетный период норма рабочего времени) не более чем 6 : 1 в среднем за год.

5.5.3. Заработную плату Работникам выплачивать в денежной форме, не реже чем каждые полмесяца. За первую половину – не позднее 30 числа текущего месяца, за вторую половину – до 15 числа следующего за расчетным месяца.

5.5.4. В течение всего срока действия Соглашения при формировании систем оплаты труда:

5.5.4.1. Производить индексацию заработной платы не менее 1 раз в год не ниже официально публикуемого Татарстанстатом индекса потребительских цен. Индексация проводится по всем категориям работающих одновременно. Рост заработной платы Работников за счёт индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.5.4.2. Не применять не денежные формы расчетов с Работниками;

5.6. **Профсоюзы** обязуются:

5.6.1 Регулярно информировать об уровне жизни, доходах Работников отрасли и населения Республики Татарстан и Российской Федерации;

5.6.2. Содействовать урегулированию разногласий и конфликтов в трудовых отношениях на Предприятии;

5.6.3. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива, оказывать юридическую и консультативную помощь членам профсоюза по вопросам организации и оплаты труда.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Рассматривая охрану труда, промышленную и экологическую безопасность в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества, Стороны обязуются:

6.1. Проводить специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест) с обязательным участием представителя профсоюза. По рабочим местам, где условия труда не соответствуют требованиям ОТ и ТБ, Работодатель, совместно с первичной профсоюзной организацией, разрабатывает План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.2. Уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюзов по охране труда для исполнения возложенных на них функций предоставлять за счет средств Работодателя оплачиваемое в размере среднего заработка в течение рабочей смены, недели свободное время, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не может составлять менее 2-х часов в неделю.

6.3. Перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксировать в коллективном договоре.

6.4. При заключении коллективного договора на Предприятии Работодатель и первичная профсоюзная организация предусматривают включение дополнительных гарантий и компенсаций в случае смерти Работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

VII. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

7. Стороны установили:

7.1. Режим труда и отдыха на Предприятиях устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми с учетом мнения первичной профсоюзной организацией, являющимися неотъемлемой частью коллективного договора. В них определяется продолжительность рабочего времени на Предприятии, графики сменности, устанавливаются трудовые льготы для работников или отдельных категорий работников, предусматриваются меры поощрения работников.

7.2. Работодатели предоставляют:

- работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время;
- матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, один раз в месяц день отдыха, оплачиваемый в размере не менее дневной тарифной ставки или оклада.

7.3. При заключении коллективного договора на Предприятии Работодатель и первичная профсоюзная организация предусматривают включение дополнительных льгот, поощрений, гарантий и компенсаций, в том числе:

- ветеранам Предприятия;
- работникам, по случаю его личных праздничных (кратных 5) дат, связанных с возрастом или трудовым стажем, в том числе и на Предприятии.
- работникам, имеющим детей дошкольного возраста;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- Работникам в случаях свадьбы, рождения ребенка, свадьбы детей, смерти супруга (супруги), смерти членов семьи (дети, родители, родные братья, сестры, дедушки, бабушки).

7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах проведение мероприятий по празднованию профессиональных праздников, юбилейных дат Предприятия.

7.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Предприятия не может превышать 40 часов в неделю.

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.

Продолжительность рабочего времени может быть увеличена в порядке, установленном коллективным договором организации, а также при наличии письменного согласия работника, занятого на работах с вредными (подклассы 3.3 и (или) 3.4) или опасными условиями труда (класс 4), оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором предприятия.

В порядке, установленном коллективным договором, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными (подклассы 3.3, 3.4) и (или) опасными условиями труда (класс 4), где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (смены):

- при 36-ти часовой рабочей неделе – до 12 часов,
 - при 30-ти часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов,
- при условии соблюдения установленной предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

7.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда (класс 4).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора организации с учетом результатов специальной оценки условий труда, дифференцировано с учетом класса вредности, но не менее 7 календарных дней.

В порядке, установленном коллективным договором предприятия, при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором предприятия.

VIII. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Стороны договорились придерживаться политики, направленной на сохранение, развитие и рациональное использование кадрового потенциала Предприятий путем обеспечения функционирования эффективно действующих рабочих мест, создания новых рабочих мест, развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, создания условий для привлечения молодежи на Предприятия, содействия в разработке социальных планов и планов развития персонала Предприятия.

8.2. Работодатель обеспечивает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников за счет средств Предприятия.

8.3. По окончании профессионального обучения на производстве и сдаче экзаменов рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория и т.д.) по профессии согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

8.4. Работодатели:

8.4.1. Реализуют меры по предотвращению массового сокращения Работников, в том числе:

8.4.1.1. Ограничивают совмещение профессий (должностей);

8.4.1.2. Переводят Работников (с их согласия) с ликвидируемых рабочих мест на вакантные рабочие места в других подразделениях Предприятия;

8.4.1.3. Организуют работу по профессиональной подготовке (переподготовке) высвобождаемых Работников за счет средств Предприятия;

8.4.1.4. Предоставляют время для поиска работы Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (не менее 4 часов в неделю). Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

8.4.2. При заключении коллективного договора на Предприятии Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией рассматривают возможность создания фонда социальной поддержки высвобождаемых Работников, за счет которого:

- оказывается материальная помощь всем высвобождаемым Работникам Предприятия (не менее МРОТ) и, в первую очередь, Работникам при наличии двух и более иждивенцев, лицам, в семье которых нет Работников с самостоятельным заработком (не менее МРОТ на каждого иждивенца или лиц без самостоятельного заработка);

- производится доплата к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости (не менее МРОТ);

- выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством. Работникам, проработавшим на Предприятии 10 и более лет, выходное пособие выплачивается в повышенном размере. Размер выходного пособия определяется коллективным договором (не ниже средней заработной платы работника);

- производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения Работника за два и менее года до наступления пенсионного возраста. Размер пособия определяется коллективным договором (не ниже МРОТ x количество месяцев до назначения пенсии).

IX. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ.

9.1. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности молодежной политики на Предприятиях:

- проведение профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях и закрепление молодых Работников на Предприятии;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.2. В этих целях при заключении коллективного договора на Предприятии Работодатель и первичная профсоюзная организация включают дополнительные льготы, гарантии и компенсации молодым работникам.

9.3. Стороны проводят на Предприятиях и в отраслях конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист».

X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

10. При заключении коллективного договора на Предприятии Работодатель и первичная профсоюзная организация рассматривают возможность включения дополнительных льгот, гарантий и компенсаций, в том числе:

- мер по улучшению жилищных условий Работников, используя предназначенные на эти цели централизованные источники и собственные средства;
- компенсация стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работников и путёвок в детские оздоровительные учреждения;
- финансовую помощь женщинам на рождение ребёнка и по уходу за малолетними детьми;
- финансовую помощь работникам с низкими доходами, имеющим многодетные семьи (доведение их заработной платы до уровня не ниже ПМ);
- дотации на питание и компенсацию расходов на транспортные и ритуальные услуги за счет собственных средств Предприятия;
- обеспечение работников горячим питанием;
- помощь малоимущим пенсионерам - бывшим работникам Предприятия (не менее 2000 руб. не реже 1 раз в год).

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и Отраслевой комиссией. Отраслевая комиссия контролирует ход выполнения Соглашения и не реже 2-х раз в год информирует о результатах представителей сторон Соглашения.

11.2. Выполнение Соглашения рассматривается ежегодно на совместных заседаниях представителей Профсоюзов, Работодателей и Министерства, результаты доводятся до сведения Предприятий.

11.3. При невыполнении положений Соглашения представители сторон в рам-

ках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

11.4. Изменения и дополнения, вносимые в Соглашение в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в порядке, установленном для Соглашения, и являются его неотъемлемой частью.

11.5. В случае нарушения одной из сторон условий Соглашения другая (другие) сторона направляет представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается получателем представления в недельный срок.

11.6. В случае не достижения в указанный срок договоренности о порядке устранения нарушений или отказа от их устранения разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12. Настоящее Соглашение действует с момента подписания в течение трех лет до подписания нового Соглашения. Стороны договорились о проведении во втором полугодии 2022 года переговоров по заключению нового Соглашения.

13. Все изменения и дополнения к настоящему Соглашению для вступления их в действие должны быть подписаны полномочными представителями всех сторон.