

**ДОГОВІР ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ТА ДОПОВНЕНЬ
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**
**акціонерного товариства «Державний експортно-імпорتنний банк України»,
схваленого конференцією професійної спілки працівників АТ «Укресімбанк»
02 березня 2012 року (протокол № 04-12)**

« 18 » лютого 2022 року

Акціонерне товариство «Державний експортно-імпорتنний банк України» (далі – **Банк**), в особі В.о. Голови Правління Єрмакова Сергія Олександровича, який діє на підставі Наказу №1860-к від 12.10.2021 та Статуту Банку, з однієї сторони, та професійна спілка працівників Банку (далі – **Профспілка**), в особі голови Об'єднаного профспілкового комітету Харченко Алли Борисівни, яка діє на підставі Статуту Профспілки, з другої сторони, разом – Сторони, провели переговори з питань внесення змін та доповнень до Колективного договору акціонерного товариства «Державний експортно-імпорتنний банк України» (далі - Колективний договір), схваленого конференцією Профспілки 02 березня 2012 року (протокол № 04-12), із змінами та доповненнями від 29 грудня 2012 року, від 15 листопада 2017, та від 27 жовтня 2020 року, і дійшли згоди внести зміни та доповнення до Колективного договору, схвалені позачерговою конференцією Профспілки від 11 лютого 2022 року (протокол № 02-22), та укласти договір про внесення змін та доповнень до Колективного договору (далі - Договір про внесення змін) про таке:

1. Сторони дійшли згоди викласти розділ I Колективного договору в наступній редакції:

«I. Загальні положення

1.1 Колективний договір (далі – Договір) укладено на основі чинного законодавства України, прийнятих Сторонами зобов'язань, з метою регулювання виробничих, соціально-трудова відносин, посилення соціального захисту працівників акціонерного товариства «Державний експортно-імпорتنний банк України» (далі – Банк або Роботодавець) і визначає зобов'язання Сторін щодо створення умов, що сприятимуть підвищенню ефективності роботи Банку, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників Банку.

1.2 Цей Договір укладено між Банком (далі – Роботодавець), з однієї сторони, та Об'єднаним профспілковим комітетом профспілки працівників Банку (далі – Профспілка), яка діє на підставі Статуту Профспілки з другої сторони, (далі - разом Сторони.

1.3 Сторони визнають повноваження кожної із Сторін і зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення Договору, внесення змін та доповнень до нього, вирішенні всіх питань, що є предметом Договору.

1.4 Положення цього Договору поширюються на всіх працівників Банку (Головного Банку, його філій, відділень та представництв) незалежно від того, чи є вони членами Профспілки, і є обов'язковими як для Роботодавця, так і для працівників. Умови Договору, що погіршують становище працівників Банку порівняно з чинним законодавством України, є недійсними.

1.5 З умовами Договору повинні бути ознайомлені всі працівники, які працюють у Банку, у тому числі ті, які будуть прийняті на роботу після укладення цього Договору.

1.6 Зацікавлена Сторона письмово повідомляє іншу Сторону про початок проведення переговорів (консультацій) у зв'язку з необхідністю внесення змін та доповнень до Договору та надсилає свої пропозиції, які мають бути спільно розглянуті Сторонами протягом 30-ти робочих днів з дня їх отримання іншою Стороною.

1.7 Якщо внесення змін та доповнень до цього Договору зумовлено зміною чинного законодавства України, або вони поліпшують раніше чинні положення Договору, рішення про запровадження (внесення) цих змін чи доповнень до Договору приймається Головою Правління Банку та Профспілкою. В усіх інших випадках рішення про внесення змін чи доповнень до Договору, після проведення Сторонами попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди про це, приймається Головою Правління Банку та конференцією Профспілки.

1.8 Жодна із Сторін, які уклали цей Договір, не може в односторонньому порядку відмовитись від нього. Цей Договір може бути розірваний за взаємною згодою Сторін. Усі розбіжності між Сторонами вирішуються шляхом проведення взаємних консультацій та переговорів.».

2. Сторони дійшли згоди викласти розділ II Колективного договору в наступній редакції:

«II. Господарсько – економічна діяльність та розвиток Банку

2.1 Роботодавець зобов'язується:

2.1.1 Забезпечити реалізацію стратегії розвитку Банку, затвердженої Наглядовою радою Банку та схваленої Кабінетом Міністрів України як вищим органом Банку.

2.1.2 Забезпечити проведення маркетингових досліджень щодо вивчення кон'юнктури ринку банківських продуктів та послуг, а також заходів щодо їх просування на фінансовому ринку з метою виконання бізнес-плану розвитку Банку.

2.1.3 Забезпечувати методологічною, аналітичною, консультаційною підтримкою структурні і відокремлені підрозділи Банку щодо здійснення ними банківської діяльності та впровадження нових банківських технологій і продуктів.

2.1.4 Відповідно до затвердженого бюджету Банку своєчасно та в повному обсязі забезпечувати працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання ними завдань, дотримання норм праці та створення для цього належних умов.

2.1.5 Забезпечувати умови для високопродуктивної роботи працівників Банку, належної виконавської дисципліни.

2.1.6 Здійснювати організацію діяльності та вживати всіх необхідних заходів для забезпечення повної зайнятості працівників Банку.

2.1.7 Забезпечувати недопущення розголошення інформації з обмеженим доступом.

2.2 Працівники зобов'язуються:

2.2.1 Відповідально ставитись до виконання своїх посадових обов'язків з метою досягнення високих результатів діяльності Банку, зростання відчуття єдиної команди, створення колективу одностайних, націлених на виконання стратегічних цілей Банку.

2.2.2 Дбайливо ставитися до майна Банку, оптимально використовувати ресурси та матеріальні цінності Банку виключно для виконання своїх посадових обов'язків та

окремих доручень керівництва Банку, що не суперечать компетенції структурного підрозділу, функціональним обов'язкам та вимогам чинного законодавства України.

2.2.3 Підвищувати якість і ефективність своєї праці, професійний і культурний рівень обслуговування клієнтів, поважати їх права і гідність.

2.2.4 Утримуватись від організації заходів, які можуть призвести до погіршення результатів діяльності Банку, створювати здоровий мікроклімат у колективах Банку, проявляти витримку, доброзичливість у ставленні до інших працівників Банку.

2.2.5. У разі виникнення колективних трудових спорів, вживати усіх визначених чинним законодавством України заходів для їх вирішення без застосування страйку (як крайнього засобу (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту)).

2.3 Сторони зобов'язуються:

2.3.1 Оперативно вживати заходів з усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їх виникнення прагнути до врегулювання спору без зупинення банківських процесів шляхом процедур примирення в порядку, визначеному чинним законодавством України.».

3. Сторони дійшли згоди викласти розділ III Колективного договору в наступній редакції:

«III. Трудові відносини та забезпечення зайнятості

3.1 Жодний трудовий договір, що укладається Банком з працівниками, не може суперечити цьому Договору таким чином, щоб порівняно з останнім права та інтереси працівника в трудовому договорі було якимось чином погіршено.

3.2 Роботодавець зобов'язаний розробити і затвердити посадову інструкцію за кожною посадою, ознайомити працівників з їх посадовими інструкціями і вимагати виконання їх вимог.

3.3 У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

3.4 Працівники Банку можуть бути звільнені за ініціативою Роботодавця у випадках, передбачених чинним законодавством України. У разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства Банку, скорочення чисельності або штату працівників, вони персонально попереджаються Роботодавцем чи уповноваженою особою про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці з дотриманням вимог Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Звільнення працівника Банку з ініціативи Роботодавця проводиться з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації Банку, членом якої є такий працівник Банку, у випадках, коли це визначається чинним законодавством України.

3.5 Звільнення працівників Банку допускається тільки після використання всіх наявних можливостей для забезпечення зайнятості в Банку.

3.6. З метою належного регулювання трудових відносин з працівниками Банку Роботодавець зобов'язується:

3.6.1 Будувати трудові відносини між працівниками Банку та Роботодавцем відповідно до вимог чинного трудового законодавства України, нормативних документів Банку, цього Договору та трудових договорів, що укладаються з працівниками Банку (які можуть бути: безстроковими, укладеними на визначений строк, такими, що укладаються на час виконання певної роботи).

3.6.2 Забезпечувати умови для високопродуктивної праці, впроваджувати необхідні заходи з організації трудового процесу, оплати праці, вдосконалювати і зміцнювати матеріально-технічну базу, вивчати і за наявності фінансової можливості впроваджувати передовий досвід роботи банківських установ.

3.6.3 Забезпечувати повну, стабільну зайнятість працівників Банку відповідно до професії та кваліфікації.

3.6.4 Приймати працівників на роботу відповідно до чинного законодавства України, подальше їх переміщення або переведення здійснювати відповідно до порядку, визначеного чинним законодавством України.

3.6.5 Ознайомлювати всіх працівників Банку з умовами цього Договору, Правилами внутрішнього трудового розпорядку Банку, їх посадовими інструкціями, інформувати під підпис про умови праці на робочому місці та проводити вступний і первинний інструктаж з питань охорони праці, пожежної безпеки та з питань цивільного захисту у разі виникнення надзвичайних ситуацій природного, техногенного та соціально-політичного характеру у мирний час.

3.6.6 Вимагати від працівників Банку виконання роботи згідно з укладеними з ними трудовими договорами, професією та кваліфікацією.

3.6.7 Постійно удосконалювати систему перепідготовки й підвищення професійної кваліфікації персоналу Банку.

3.6.8 Своєчасно надавати Профспілці необхідну інформацію, у тому числі інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників Банку, яких це може торкнутися, і строк, протягом якого вони будуть проведені. Консультації щодо цього проводяться з Профспілкою відповідно до чинного законодавства України. Продовження дії строкових трудових договорів з працівниками, з якими були укладені такі договори, або укладання їх на новий строк проводити з урахуванням професійної підготовки, стану здоров'я, сімейного та соціально-економічного становища працівника.

3.7 За шкоду, завдану Банку внаслідок порушення трудових обов'язків, працівники несуть відповідальність у межах і порядку, що передбачені чинним законодавством України.

3.8 Профспілка зобов'язується :

- здійснювати контроль за виконанням вимог чинного законодавства України з питань праці та зайнятості;
- сприяти впровадженню системи оплати праці, що забезпечує матеріальну зацікавленість у високоякісній і продуктивній праці;
- сприяти створенню здорових і безпечних умов праці на кожному робочому місці;
- сприяти підвищенню кваліфікації та професійному росту працівників Банку;
- при необхідності, ініціювати проведення спільних консультацій з

Роботодавцем з проблем зайнятості з метою вжиття заходів з запобігання звільненням, зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення наслідків звільнень.».

4. Сторони дійшли згоди доповнити Колективний договір розділом IV та викласти його в наступній редакції:

«IV. Оплата праці»

4.1 З питань оплати праці Роботодавець керується чинним законодавством України, у тому числі, але не виключно КЗпП України, Законом України «Про оплату праці», Законом України «Про відпустки», а також цим Договором.

4.2 Згідно з Законом України «Про оплату праці» заробітна плата працівників Банку – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яка за трудовим договором виплачується працівникові за виконану ним роботу і не може бути меншою від встановленої законодавством України мінімальної заробітної плати у разі виконання працівником місячної (годинної) норми праці.

4.3 Оплата праці працівників Банку здійснюється за погодинною формою оплати праці. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно – ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності Банку.

4.4 Оплата праці в Банку регулюється такими нормативними документами: Положенням про оплату праці та соціальні виплати працівникам в акціонерному товаристві «Державний експортно-імпорتنний банк України», Порядком розрахунку та виплати премії персоналу в акціонерному товаристві «Державний експортно-імпорتنний банк України».

4.5 У разі, якщо під час дії Договору, до вказаних вище нормативних документів будуть внесені зміни, або вони будуть замінені на нові, питання оплати праці мають регулюватись діючими редакціями відповідних нормативних документів Банку.

4.6. У Банку застосовується погодинно-преміальна система оплати праці з дотриманням усіх норм і гарантій в оплаті праці, передбачених законодавчими актами про працю в Україні. Оплата працівників здійснюється за погодинною формою оплати праці. Виплата встановленого посадового (тарифного) окладу залежить від виконання працівником норми робочого часу. Розмір фактичної заробітної плати залежить від кількості відпрацьованого часу.

4.7 Невиконання працівником норми тривалості робочого часу передбачає пропорційне зменшення розміру заробітної плати.

4.8 Перевиконання працівником норми робочого часу можливе за умови:

4.8.1 Встановлення на займаній посаді ненормованого робочого дня;

4.8.2 Роботи в понадурочний час з компенсацією у встановленому чинним трудовим законодавством України порядку.

4.9. Схеми посадових окладів працівників затверджуються Правлінням Банку.

4.10 Схеми посадових окладів передбачають встановлення по кожній посаді нижньої та верхньої межі (що відповідає мінімальному та максимальному розміру посадового окладу) діапазону (вилки) посадового окладу.

4.11 Підставами для перегляду Правлінням Банку схем посадових окладів працівників Банку може бути:

- збільшення законодавчо встановленого розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб або мінімальної заробітної плати;
- виконання планових показників роботи Банку;
- макроекономічні та інші прогнози;
- відставання розміру середньої заробітної плати працівників Банку порівняно з рівнем заробітної плати, що склався в державному та фінансово-банківському секторах економіки України;
- зростання рівня інфляції.

4.12 Перегляд схем посадових окладів працівників Банку здійснюється, виходячи з фінансових можливостей Банку та з урахуванням необхідності збереження міжпосадових співвідношень.

4.13 Розміри посадових окладів працівникам Банку встановлюються в межах мінімальних та максимальних окладів, передбачених по відповідній схемі. Конкретний розмір посадового окладу встановлюється працівнику Банку з урахуванням його освіти, досвіду, кваліфікації, складності та обсягів виконуваних робіт.

4.14 За рішенням Голови Правління або за умовами трудових договорів, що укладені у формі єдиного письмового документу, може встановлюватись індивідуальний посадовий оклад, що є більшим або меншим від встановленого діапазону окладів оплати по посаді.

4.15 Розмір винагороди, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат Голові Правління, членам Правління Банку та іншим працівникам Банку, якщо це вимагається відповідно до чинного законодавства України, встановлюється відповідним рішенням Наглядової ради Банку.

4.16 Штатний розпис Банку та зміни до нього затверджує Голова Правління Банку.

4.17 При зростанні індексу споживчих цін проводиться індексація заробітної плати відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення».

4.18 Робота у святкові та неробочі дні, якщо вона не передбачена графіками роботи по змінах, та у вихідні дні компенсується відповідно до вимог чинного законодавства України.

4.19 Робота в надурочний час оплачується згідно з вимогами чинного законодавства України.

4.20 Робота у нічний час оплачується відповідно до вимог чинного законодавства та Положення про оплату праці та соціальні виплати працівникам в акціонерному товаристві «Державний експортно-імпорتنний банк України».

4.21 З метою підвищення особистої зацікавленості працівників у продуктивній праці, їх ініціативності і творчої активності, поліпшення фінансового стану Банку, розширення переліку банківських послуг та поліпшення їх якості застосовується матеріальне заохочення працівників.

4.22 Порядок розрахунку та виплати премії працівникам встановлюється відповідно до чинних нормативних документів Банку.

4.23 У межах коштів, передбачених бюджетом Банку, можуть проводитись додаткові компенсаційні виплати, у відповідності до Положення про оплату праці та соціальні виплати працівникам в акціонерному товаристві «Державний експортно-імпортерський банк України».

4.24 Виплата заробітної плати працівникам здійснюється в національній валюті.

4.25 Заробітна плата виплачується два рази на місяць: 15 числа кожного місяця за першу половину місяця у розмірі 0,5 посадового (тарифного) окладу пропорційно фактично відпрацьованому часу та в останній робочий день кожного місяця (за другу половину місяця). Заробітна плата виплачується за вирахуванням обов'язкових податків та зборів відповідно до чинного законодавства України.

4.26 Якщо день виплати заробітної плати за першу половину місяця збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, то виплата проводиться напередодні в найближчий робочий день.

4.27 Працівникам, які йдуть у відпустку, забезпечується виплата заробітної плати за час відпустки не пізніше ніж за 3 робочі дні до початку відпустки.

4.28 Відомості про оплату праці працівникам подаються іншим органам та особам лише у випадках, прямо передбачених чинним законодавством України.

4.29 При укладенні трудового договору Работодавець доводить до відома працівників, додатково до інших умов, розмір, порядок та строки виплати заробітної плати, умови оплати праці.».

5. Сторони дійшли згоди доповнити Колективний договір розділом V та викласти його в наступній редакції:

«V. Режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку

5.1 З метою забезпечення якісного обслуговування клієнтів та ефективного функціонування Банку встановлюється режим роботи згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, прийнятими відповідно до чинного законодавства, які підлягають обов'язковому виконанню всіма працівниками Банку.

5.2 Режим роботи та відпочинку для працівників структурних підрозділів Банку, які працюють у вихідні, святкові та неробочі дні встановлюються відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку Банку та окремих графіків, затверджених Работодавцем за погодженням із Профспілкою.

5.3 Відповідно до КЗпП України Работодавець забезпечує дотримання вимог чинного законодавства України щодо гарантованих норм тривалості робочого часу для всіх категорій працівників Банку, виходячи із 40-годинної тривалості робочого часу на тиждень, крім тих категорій працівників, яким згідно з чинним законодавством України встановлено скорочену тривалість робочого часу, або роботу за окремими затвердженими графіками.

5.4 Проведення надурочних робіт Роботодавець може здійснювати з дозволу Профспілки. Залучення працівників Банку до роботи у вихідні дні здійснюється лише у виняткових випадках, передбачених ст.71 КЗпП України, з дозволу Профспілки.

5.5 Відпустка надається працівникам Банку відповідно до Закону України «Про відпустки» такою тривалістю:

- Щорічна основна оплачувана відпустка:
 - 31 календарний день - для осіб віком до 18 років;
 - 30 календарних днів - для інвалідів I, II груп;
 - 26 календарних днів - для інвалідів III групи;
 - 24 календарних днів - для інших працівників Банку.
- Щорічна додаткова оплачувана відпустка за особливий характер праці та її тривалість встановлюється відповідним наказом Банку:
 - працівникам амбулаторії Банку, робота яких виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я, - тривалістю до 7 календарних днів;
 - працівникам з ненормованим робочим днем - до 7 календарних днів залежно від часу зайнятості працівника Банку понад нормальну тривалість робочого часу;
 - іншим категоріям працівників у випадках, передбачених чинним законодавством України.

5.6 Інші види відпустки надаються відповідно до вимог КЗпП України, Закону України «Про відпустки».

5.7 Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

5.8 Відпустка без збереження заробітної плати на прохання працівника Банку надається у випадках, передбачених чинним законодавством України.

5.9 За бажанням працівника Банку Роботодавець надає йому в День його народження (якщо такий день припадає на робочий день) вихідний із збереженням заробітної плати за рахунок власних коштів Банку.

5.10 Працівники не мають права без дозволу Роботодавця знаходитися у приміщеннях Банку в неробочий час з причин, не пов'язаних із роботою, а також проводити туди сторонніх осіб.».

6. Сторони дійшли згоди доповнити Колективний договір розділом VI та викласти його в наступній редакції:

«VI Умови та охорона праці

6.1 Охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності працівників у процесі трудової діяльності.

6.2 Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на Работодавця. Работодавець забезпечує безпечні і нешкідливі умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових умов вимогам чинного законодавства України та нормативних актів Банку з охорони праці.

6.3. Работодавець зобов'язаний:

6.3.1 Створити в кожному підрозділі на робочих місцях безпечні умови праці відповідно до вимог чинного законодавства України, а також забезпечувати дотримання прав працівників, гарантованих чинним законодавством України про охорону праці.

6.3.2 Здійснювати фінансування профілактичних заходів з охорони праці, програм спрямованих на поліпшення стану безпеки.

6.3.3 Забезпечувати функціонування системи управління охороною праці для запобігання аварій, нещасних випадків, професійних захворювань.

6.3.4 Здійснювати регулярний аналіз причин виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій та заподіяної ними шкоди.

6.3.5 Розробляти і затверджувати акти з охорони праці, що діють у межах Банку відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці.

6.3.6 Вчасно забезпечувати працівників Банку спецодягом, спецвзуттям і іншими засобами індивідуального захисту відповідно до галузевих норм і вимог чинного законодавства України, організовувати належний догляд за ними та збереження відповідно до чинних правил.

6.3.7 Організовувати проведення інструктажів, навчання з питань охорони праці, пожежної безпеки та дій у надзвичайних ситуаціях для працівників Банку

6.3.8 Не допускати до роботи новоприйнятих працівників Банку без попередніх інструктажів (навчання) з питань охорони праці, протипожежної охорони та дій у надзвичайних ситуаціях безпосередньо на робочому місці.

6.3.9 Забезпечувати впровадження і суворе дотримання в технологічних процесах, норм, вимог, стандартів і правил з охорони праці.

6.3.10 Виконувати інші зобов'язання, передбачені чинним законодавством України, нормативними документами Банку та цим Договором.

6.4 Працівники Банку зобов'язані знати і виконувати вимоги актів чинного законодавства України та нормативних документів Банку з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального і колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди.

6.5 Працівники Банку мають право відмовитися від дорученої роботи, при якій створюється ситуація, небезпечна для їх життя чи здоров'я або для життя чи здоров'я інших людей, або для довкілля, якщо такі умови роботи прямо не передбачені трудовими договорами.

6.6 Працівники Банку зобов'язуються використовувати надані в користування (розпорядження) транспортні засоби, техніку, інше майно Банку тільки для службових цілей.

6.7 Профспілка має право співпрацювати з питань організації безпечних умов праці, брати участь в усуненні будь-яких виробничих ситуаціях, які створюють загрозу життю і здоров'ю працівників Банку та інших осіб.».

7. Сторони дійшли згоди доповнити Колективний договір розділом VII та викласти його в наступній редакції:

«VII. Соціальні пільги та гарантії»

7.1 Сторони домовились, що Роботодавець зобов'язаний:

7.1.1 Виплачувати суми вихідної допомоги, передбаченої чинним законодавством України.

7.1.2 Надавати гарантії та компенсації при службових відрядженнях, передбачені статтею 121 КЗпП України.

7.1.3 Надавати гарантії, компенсації та пільги в випадках, передбаченими КЗпП України.

7.1.4 Не допускати дискримінацію за будь-яким принципом. Роботодавець забезпечує рівні права та можливості жінок та чоловіків.

7.2 З метою соціального захисту працівників Банку та при наявності фінансових можливостей, Роботодавець зобов'язується:

7.2.1 Створювати умови для навчання працівників Банку та підвищення їх професійного рівня в навчальних закладах, на курсах, семінарах і шляхом самоосвіти.

7.2.2 Забезпечувати, по можливості, працівників Банку медичним обслуговуванням.

7.2.3 Надавати матеріальну допомогу працівникам Банку в разі заподіяння значної шкоди їх здоров'ю внаслідок злочинних дій третіх осіб під час виконання ними службових обов'язків або на шляху з/до місця роботи.

7.3 Профспілка має право:

7.3.1 Забезпечувати соціальний захист працівників Банку.

7.3.2 Вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавство про працю, про колективні договори та угоди.».

8. Сторони дійшли згоди доповнити Колективний договір розділом VIII та викласти його в наступній редакції:

«VIII Страхування»

8.1 Роботодавець зобов'язаний:

8.1.1 Правові, економічні та організаційні основи виплат у сфері соціального страхування працівників, які перебувають у трудових відносинах з Банком, вирішувати згідно з чинним законодавством України, Положенням про Центральну комісію АТ «Укресімбанк» із загальнообов'язкового державного соціального страхування та іншими нормативними документами Банку.

8.1.2 Правові, економічні та організаційні основи добровільного медичного страхування працівників Банку, вирішувати за рахунок коштів Банку згідно з чинним законодавством України та Порядком добровільного медичного страхування працівників Банку, розробленим відповідно до чинного законодавства України, та затвердженим Роботодавцем і Профспілкою.».

9. Сторони дійшли згоди доповнити Колективний договір розділом IX та викласти його в наступній редакції:

«ІХ. Недержавне пенсійне забезпечення

9.1 Роботодавець зобов'язується:

9.1.1 Правові, економічні та організаційні засади недержавного пенсійного забезпечення працівників Банку, колишніх працівників Банку (пенсіонерів-учасників непідприємницького товариства «Недержавний корпоративний пенсійний фонд АТ «Укрексімбанк» (далі – Фонд)) вирішувати відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», Статуту Фонду та умов Пенсійного контракту від 30.03.2006 № 5-Ю/1 із змінами та доповненнями до нього (надалі – пенсійний контракт), що укладений між Банком та Фондом.

9.1.2 З метою соціального захисту працівників Банку, передбачати у кошторисі Банку грошові кошти в якості пенсійних внесків на користь працівників Банку - учасників Фонду та забезпечувати їх щомісячне перерахування до Фонду в розмірі, встановленому пенсійним контрактом.».

10. Сторони дійшли згоди доповнити Колективний договір розділом Х та викласти його в наступній редакції:

«Х. Створення умов роботи для профспілкових організацій

10.1 Роботодавець зобов'язується:

10.1.1 Визнавати Профспілку представником трудових колективів Банку з питань оплати праці, робочого часу, умов та охорони праці, надання трудових і соціальних виплат, організації відпочинку і санаторно-курортного оздоровлення.

10.1.2 Створити належні умови для діяльності Профспілки шляхом забезпечення приміщеннями з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною.

10.1.3 Забезпечити організацію безготівкового утримання із заробітної плати за письмовими заявами працівників, які є членами Профспілки, членських профспілкових внесків з перерахуванням зібраних внесків на поточні рахунки профспілкових організацій.

10.1.4 Відповідно до КЗпП України забезпечити надання додаткових гарантій працівникам Банку, обраним до складу профспілкових органів первинних профспілкових організацій та Профспілки. Звільнення з ініціативи Роботодавця працівників, які обиралися до складу Профспілки (її виборних органів), не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації Банку, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачено можливість звільнення з роботи). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.

10.1.5 Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу Профспілки (її виборних органів), після закінчення строку їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

10.1.6 Членам Профспілки (її виборних органів), не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менш як 2 години на тиждень.

10.1.7 Відповідно до ст.44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Работодавець зобов'язаний передбачати в кошторисі Банку фінансування первинних профспілкових організацій на проведення культурно-масових та фізкультурно-оздоровчих заходів у розмірі не менш, як 0,3 % від фонду оплати праці і здійснювати своєчасне перерахування цих коштів.».

11. Сторони дійшли згоди доповнити Колективний договір розділом XI та викласти його в наступній редакції:

«XI. Відповідальність сторін, порядок вирішення спорів

11.1 У разі порушення або невиконання взятих на себе зобов'язань, передбачених цим Договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України.

11.2 Спори між Сторонами вирішуються у порядку, встановленому законодавством України, з дотриманням передбачених ним процедур примирення.

11.3 Притягнення до відповідальності не звільняє Сторони від виконання зобов'язань, передбачених цим Договором.

11.4 Контроль за виконанням цього Договору здійснює спільна робоча комісія представників Сторін. При здійсненні контролю Сторони зобов'язані надавати для цього необхідну інформацію.

11.5 При виявленні порушень виконання умов цього Договору зацікавлена в їх усуненні Сторона письмово інформує іншу Сторону про порушення. У тижневий термін повинні бути проведені взаємні консультації Сторін і прийнято відповідне рішення робочою комісією представників Сторін.

11.6 Профспілка гарантує своє невтручання в оперативно-господарську діяльність Банку і забезпечує таке невтручання інших профспілкових органів, які входять до складу Профспілки.».

12. Сторони дійшли згоди доповнити Колективний договір розділом XII та викласти його в наступній редакції:

«XII. Заключні положення

12.1 Договір набирає чинності з дня його підписання представниками Сторін і діє до дати укладення нового колективного договору.

12.2 Зміни та доповнення до цього Договору вносяться тільки за взаємною згодою Сторін. У разі внесення змін до чинного законодавства України, що стосуються умов цього Договору, Сторони в обов'язковому порядку вносять зміни до цього Договору.

12.3 Договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Банку, а при реорганізації Банку він може бути переглянутий за згодою Сторін. У разі зміни власника Банку чинність цього Договору зберігається не більше одного року. В цей період Сторони повинні почати переговори про укладення нового колективного договору чи внесення змін до цього Договору.

12.4 Цей Договір складено у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу, і зберігаються у кожної зі Сторін: один примірник для Роботодавця, другий для Профспілки.».

13. Цей Договір про внесення змін та доповнень набуває чинності з дати його підписання уповноваженими представниками Сторін, скріплення їх підписів відбитками печаток Сторін і є невід'ємною частиною Колективного договору.

Від Банку

Від Профспілки

В.о.Голови Правління Банку

Голова Об'єднаного профспілкового комітету

С.О. Єрмаков
"18 лютого" 2022 р.
М.П.

А.Б. ХАРЧЕНКО
"18 лютого" 2022 р.



Пропито, пронумеровано та скріплено
печаткою 13 (тринадцять) арк.

