

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням загальних зборів трудового
колективу працівників
ПрАТ «УКРФІНЖИТЛО»
протокол № 3 від «20» жовтня 2022 року

**ДОДАТКОВИЙ ДОГОВІР
ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ
між Адміністрацією ПрАТ «УКРФІНЖИТЛО» та Працівниками ПрАТ
«УКРФІНЖИТЛО» на 2022 – 2026 роки**

Уповноважений приватним акціонерним товариством «Українська фінансова житлова компанія» орган - правління приватного акціонерного товариства «Українська фінансова житлова компанія» (надалі іменується «Адміністрація») в особі в.о. Голови правління Вербицького Дмитра Віталійовича, який діє на підставі Статуту, з однієї сторони, та

Уповноважений представник трудового колективу приватного акціонерного товариства «Українська фінансова житлова компанія» (надалі іменується «Уповноважений працівник»), в особі Хлопецького Віталія Анатолійовича, який діє на підставі рішення Загальних зборів трудового колективу приватного акціонерного товариства «Українська фінансова житлова компанія» від 20.10.2022 р. протокол № 3, з другої сторони, (надалі іменуються «Сторони», а кожна окремо - «Сторона») відповідно до п.1.9. та 10.2. Колективного договору між Адміністрацією

ПрАТ «УКРФІНЖИТЛО» та Працівниками ПрАТ «УКРФІНЖИТЛО» на 2022 – 2026 роки (далі – Колективний договір) разом уклали цей додатковий договір до Колективного договору (далі – Додатковий договір) про наступне:

1. Сторони домовились внести наступні зміни та доповнення:

1.1. Підпункт 3.5.2. пункту 3.5 Колективного договору викласти в новій редакції:

«3.5.2. Додаткова заробітна плата:

це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством України, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

З метою матеріального стимулювання працівників, підвищення їх мотивації до праці, можуть виплачуватися наступні надбавки та доплати:

- за складність і напруженість у роботі – до 50% посадового окладу працівника;
- за виконання особливо важливої роботи - до 50% посадового окладу працівника;
- за суміщення професій (посад) – до 50% посадового окладу працівника;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – до 100% різниці між посадовими окладами тимчасово відсутнього працівника та працівника, на якого покладено виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. При виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника такої самої категорії – до 50% посадового окладу тимчасово відсутнього працівника.

У разі покладання (тимчасово) виконання обов'язків голови правління, першого заступника голови правління та заступників голови правління Товариства на працівника Товариства, працівнику виплачується різниця між його фактичним окладом і окладом голови правління, першого заступника або заступника голови правління Товариства, в залежності від того, на яку посаду його тимчасово призначено. Штатним заступникам голови правління оплата різниці в посадових окладах не проводиться. Підставою для нарахування та виплати різниці в окладах є Колдоговір.

Для визначення права працівника на надбавку та доплату за складність і напруженість у роботі та за виконання особливо важливої роботи в Товаристві створюється спеціальна комісія, до складу якої входять представники фінансового, юридичного, кадрового підрозділу та представник Трудового колективу. Розмір надбавок та доплат визначає комісія на підставі подання керівника самостійного структурного підрозділу. Подання на керівника самостійного структурного підрозділу виносить член правління Товариства, який відповідно до розподілу функціональних повноважень безпосередньо спрямовує, координує та контролює роботу цього самостійного структурного підрозділу. Рішення комісії про виплату надбавок та доплат затверджується правлінням.

Надбавки та доплати за суміщення професій (посад) та за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються наказом голови правління.».

1.2. Пункт 3.8. Колективного договору викласти в новій редакції:

«3.8. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати:

це виплати, що включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства України або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

До інших компенсаційних та заохочувальних виплат, які можуть виплачуватись, належать:

3.8.1. Премії:

- за підсумками роботи за рік чи інший завершений календарний період (квартал, півріччя, 9 місяців, рік). Персональний розмір премії працівнику визначається тією ж комісією, що встановлює надбавки та доплати на підставі подання керівника самостійного структурного підрозділу Товариства. Рішення комісії про виплату премії затверджується правлінням. Виплата премій працівникам, які звільняються з роботи в місяць призначення премій, за рішенням правління не виплачується. Працівнику, на якого накладено дисциплінарне стягнення, протягом строку дії цього стягнення премії не виплачуються.

- за подання раціоналізаторських пропозицій та винаходів – до 100% посадового окладу; Пропозиції та винаходи подаються на розгляд Правлінню та затверджуються у вигляді плану проекту, який містить наступні критерії:

- обґрунтування: мета, цілі, завдання
- керівник проекту – відповідальна особа
- дата початку та закінчення проекту
- підтвердження наявності, або відсутності фінансування проекту, обґрунтування
- критерії оцінки результатів проекту

По закінченню проекту, ініціатор проекту готує презентацію результатів та подає інформацію на комісію, що встановлює надбавки та доплати.

Рішення комісії про виплату премії затверджується правлінням. Виплата премій працівникам, які звільняються з роботи в місяць призначення премій, за рішенням правління не виплачується. Працівнику, на якого накладено дисциплінарне стягнення, протягом строку дії цього стягнення премії не виплачуються.

3.8.2. Матеріальна допомога:

- у зв'язку із форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили), зокрема, надзвичайними та невідворотними обставинами, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами, а саме: загроза війни, збройний конфлікт або серйозна погроза такого конфлікту, включаючи але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, дії суспільного ворога, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безлади, вторгнення, блокада, революція, заколот, повстання, масові заворушення, введення комендантської години, карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, експропріація, примусове вилучення, захоплення підприємств, реквізиція, громадська демонстрація, блокада, страйк, аварія, протиправні дії третіх осіб, пожежа, вибух, тривалі перерви в роботі транспорту, регламентовані умовами відповідних рішень та актами державних органів влади, закриття морських проток, ембарго, заборона (обмеження) експорту/імпорту тощо, а також викликані винятковими погодними умовами і стихійним лихом, а саме: епідемія, сильний шторм, циклон, ураган, торнадо, буревій, повінь, нагромадження снігу, ожеледь, град, заморозки, замерзання моря, протік, портів, перевалів, землетрус, блискавка, пожежа, посуха, просідання і зсув ґрунту, інші стихійні лиха тощо, - один посадовий оклад.

Конкретний розмір матеріальної допомоги визначається правлінням.».

1.3. Пункт 3.29. Колективного договору доповнити другим абзацом та викласти в наступній редакції:

«3.29. При розірванні трудового договору з працівником у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням Товариства, скороченням штату працівників (пункт 1 статті 40 КЗпП України), працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі 1 середнього заробітку. Ця норма поширюється на всі категорії працівників.

У разі звільнення працівника з підстав, зазначених у п.1 ст. 36 КЗпП України (звільнення за угодою сторін), працівникові може бути виплачена вихідна допомога. Розмір допомоги визначає комісія на підставі Подання на Правління керівника самостійного

структурного підрозділу, в якому звільняється працівник. Рішення комісії про виплату допомоги та конкретний розмір допомоги затверджується правлінням.».

2. Усі інші умови Колективного договору залишаються незмінними та сторони підтверджують свої зобов'язання за ними.

3. Додатковий договір складений у 2х оригінальних примірниках, українською мовою, по одному для кожної із Сторін. Усі примірники мають однакову юридичну силу.

4. Додатковий договір набирає чинності з дня його підписання представниками Сторін.

5. Підписи Сторін:

Від Адміністрації:

**В.о. Голови правління приватного
акціонерного товариства
«Українська фінансова житлова
компанія»**



Дмитро ВЕРБИЦЬКИЙ

Від трудового колективу:

**уповноважений представник трудового
колективу приватного акціонерного
товариства «Українська фінансова
житлова компанія»**


Віталій ХЛОПЕЦЬКИЙ