

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням загальних зборів трудового
колективу працівників
ПрАТ «УКРФІНЖИТЛО»
протокол № 5 від «24» лютого 2023 року

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

Київ – 2023 року

Уповноважений приватним акціонерним товариством «Українська фінансова житлова компанія» орган - правління приватного акціонерного товариства «Українська фінансова житлова компанія» (надалі іменується «Адміністрація») в особі голови правління МЕЦГЕРА Євгена, 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, який діє на підставі рішення Загальних зборів трудового колективу приватного акціонерного товариства «Українська фінансова житлова компанія» від 24.02.2023 р. протокол № 5, 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 інтенсивність, 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.

Персональний розмір надбавки та доплати за складність і напруженість у роботі та за виконання особливо важливої роботи, визначається правлінням Товариства на підставі подання керівника самостійного структурного підрозділу, узгодженого з членом правління згідно з розподілом функціональних повноважень. Доцільність встановлення зазначених надбавок керівникам самостійних структурних підрозділів визначається безпосередньо правлінням Товариства.

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

1.2. Підпункт 3.8.1. пункту 3.8. Колективного договору викласти в новій редакції:

«3.8.1. Премії:

- за підсумками роботи за рік чи інший завершений календарний період (квартал, півріччя, 9 місяців, рік) – до 100% посадового окладу. Персональний розмір премії працівнику визначається правлінням Товариства на підставі подання керівника самостійного структурного підрозділу Товариства, узгодженого з членом правління згідно з розподілом

повноважень. Доцільність преміювання керівників самостійних структурних підрозділів визначається безпосередньо правлінням Товариства. 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 покращення та вдосконалення роботи Товариства – до 100% посадового окладу. За результатами пропозицій, в наслідок яких відбулись покращення та вдосконалення роботи, оптимізація часу та витрат Товариства ініціатору та/або задіяним працівникам визначається персональний розмір премії правлінням Товариства на підставі подання керівника самостійного структурного підрозділу, узгодженого з членом правління згідно з розподілом повноважень.».

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:

**голова правління приватного
акціонерного товариства
«Українська фінансова житлова
компанія»**



Євген МЕЦГЕР

Від трудового колективу:

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



Віталій ХЛОПЕЦЬКИЙ