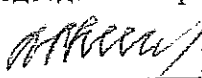


От администрации:


Председатель Правления Банка


И.П. Коннова

« 27 » декабря 2018 года
м.п.

От трудового коллектива:

Представитель работников


Л.В. Фатыхова
избран на конференции
трудового коллектива
« 27 » декабря 2018 года.

Коллективный Договор

Акционерного Коммерческого банка «Энергобанк»
(Публичное Акционерное Общество)

на 2019 - 2021 годы

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Социальное партнерство
3. Трудовые отношения
 - 3.1. Трудовой договор
 - 3.2. Режимы труда и отдыха
 - 3.3. Оплата труда
4. Гарантии содействия в профессиональной подготовке и повышения квалификации работников
5. Охрана труда и здоровья
6. Социальные гарантии и компенсации
7. Ответственность за выполнение Коллективного договора и разрешение разногласий
8. Заключительные положения

г. Казань, 2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем - Договор) является внутренним локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Акционерном коммерческом банке «Энергобанк» (ПАО) (в дальнейшем - Банк).

1.2. Сторонами Договора являются работники Банка, в лице представителя, избираемого на конференции работниками из числа работников Банка (в дальнейшем - Представитель) и Администрация (Банк), в лице Председателя Правления Банка. Представительным органом работников является представитель коллектива.

1.3. Предметом Договора являются обязательства по регулированию социальных, трудовых прав работников, созданию стабильной и эффективной работы Банка, а также взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель обязуется довести текст настоящего Коллективного договора до сведения работников Банка не позднее одного месяца с момента его принятия на конференции трудового коллектива путем размещения на открытом сайте Банка, а также знакомить с текстом Коллективного договора всех вновь принимаемых работников до заключения с ними трудового договора.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1 Стороны выстраивают свои отношения на принципах социального партнерства, которое представляет собой способ совмещения интересов работников и Банка.

2.2. Стороны обязуются соблюдать следующие принципы социального партнерства:

доверительное сотрудничество и предупреждение социальных конфликтов;

уважение взаимных интересов;

согласование своих позиций и действий по вопросам, связанным с осуществлением мероприятий по повышению экономической эффективности деятельности учреждения;

соблюдение норм действующего трудового законодательства Российской Федерации и выполнение обязательств по Договору;

ответственность Сторон (их представителей) за невыполнение по их вине условий Договора.

2.3. Стороны устанавливают следующие основополагающие формы социального партнерства в Банке:

2.3.1. Проведение взаимных консультаций представителей Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, выполнения Договора.

2.3.2. Предоставление возможности участия Представителя в разработке проектов локальных нормативно правовых актов, затрагивающих социально-экономические интересы работников Банка.

2.3.3. Представление Сторонами (их представителями) в согласованном порядке и объемах взаимной информации по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

2.3.4. Формирование органов по регулированию социально-трудовых и, связанных с ними, экономических отношений, контролю за выполнением Договора, урегулированию возникающих споров в рамках комиссий по ведению коллективных переговоров по разработке и заключению Договора, внесению в них дополнений и изменений.

2.4. Стороны гарантируют выполнение Договора в Банке. Стороны обеспечивают упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Банке, а также принимают оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в Банке.

2.5. Источниками финансирования положений Договора являются средства Банка, получаемые в результате его финансовой деятельности.

2.6. Банк обязуется:

2.6.1. Соблюдать права и гарантии работников Банка, в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации и Республики Татарстан, Трудового Кодекса Российской Федерации, Уставом Банка, Правилами внутреннего трудового распорядка Банка и другими внутренними актами Банка.

2.6.2. Обеспечить для работников прозрачность проводимой социально-экономической политики в Банке.

2.6.3. Создать достойные условия труда в Банке, отвечающие санитарным нормам и нормам охраны труда.

2.6.4. Принимать решения, касающиеся установления и изменения условий, нормирования, оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, с учетом мнения представителя от коллектива.

2.6.5. Проводить специальную оценку условий труда работников.

2.7. Представитель от коллектива обязуется:

2.7.1. Содействовать реализации настоящего Договора.

2.7.2. Содействовать эффективной работе Банка и мобилизации трудового коллектива на выполнение согласованных мероприятий, направленных на преодоление возникающих социально-экономических проблем и снижению социальной напряженности.

2.7.3. Не организовывать в период действия Договора забастовок по включенным в него вопросам при условии выполнения стороной Работодателя обязательств.

2.7.4. Проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о положении дел в Банке, о правах и обязанностях работников.

2.7.5. Вносить предложения по усилению социальной защиты работников Банка.

2.7.6. По своей инициативе, а также по просьбе коллектива, осуществлять представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых прав коллектива в судебных инстанциях и органах прокуратуры.

2.7.7. Осуществлять защиту прав и интересов коллектива в вопросах обеспечения занятости, приема на работу и увольнения, режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством, Договором.

2.7.8. Осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда, Директора по персоналу контроль за соблюдением трудового законодательства.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с действующим законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными актами Банка.

Работодатель при заключении трудового договора знакомит работника с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Банке и относящимися к трудовой функции работника. Банк обеспечивает возможность работнику в любое время ознакомиться с настоящим договором и действующими локальными актами.

3.1. Трудовой договор

3.1.1. Трудовой договор с работниками Банка заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок (бессрочный). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок (в т.ч. на время отсутствия основного работника) с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.2. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Банке (внутреннее совместительство) и/или у другого работодателя (внешнее совместительство). Работа в Банке в порядке внешнего совместительства допускается, кроме случаев, установленных законом, законодательством Банка России, локальными актами Банка или существом выполняемой работы.

3.2. Режимы труда и отдыха

3.2.1. Для работников Банка, за исключением отдельных категорий работников, устанавливается 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Для отдельных подразделений и отдельных должностей (работников) Банка в Правилах внутреннего трудового распорядка, являющихся частью настоящего Договора, может устанавливаться ненормированный рабочий день, суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа, работа по графику с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.2.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и графиком предоставления отпусков, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.2.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска предусматриваются за работу с вредными условиями труда класса 3 степенью не менее 2, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, в размере 7 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые, предусмотренные настоящим Договором, могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.4. При уходе работника в отпуск по утвержденному графику отпусков или своевременно представленного заявления на отпуск (не позднее чем за две недели до даты начала отпуска) сотруднику производится начисление и выплата отпускных не позднее чем за 3 календарных дня.

3.2.5. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление отпуска по частям, чередование предоставления отпуска в летнее (с 01 мая – по 30 сентября) и не летнее (с 01 октября – по 30 апреля) время, производится с учетом производственной необходимости и пожеланий Работника, определяется графиком. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 дней.

3.2.6. Отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника. При отзыве из отпуска отпускные подлежат пересчету в соответствии с действующим законодательством. Неиспользованная, в связи с отзывом работника, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Неиспользованная в текущем календарном году часть отпуска, продолжительностью менее 14 календарных дней, при наличии уважительных причин может быть перенесена на другой срок по согласованию с Администрацией. За работником в любом случае сохраняются все полагающиеся неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска. Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между Работником и Работодателем. Все увольняемые работники, которые не реализовали своего права на отпуск, получают компенсацию за неиспользованные дни отпуска вне зависимости от причины увольнения.

3.2.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Банком.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (вне зависимости от использования оплачиваемого ежегодного отпуска):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в случае тяжелых, продолжительных заболеваний (не менее 1 месяца) или перенесенных операций – до 100 дней.

3.3. Оплата труда

3.3.1. Работники Банка имеют право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.3.2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд (оклад) в зависимости от квалификации работника, стажа работы, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оплата труда работников Банка включает в себя:

- должностной оклад;
- персональные надбавки, доплаты к должностному окладу;
- стимулирующие, компенсационные и поощрительные выплаты за выполнение работниками трудовых функций, в том числе ежемесячные премии.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца пропорционально фактически отработанному времени с начислением аванса из расчета должностного оклада и окончательным расчетом из расчета заработной платы за месяц, уменьшенной на выплаченный аванс, с исчислением и удержанием налога на доходы физических лиц (НДФЛ), по исполнительным листам с каждой выплаты.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц в сроки:

- авансирование за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;
- окончательный расчет – 10 числа следующего за оплачиваемым месяцем.

При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы производится на банковские зарплатные карты или вкладной счет работника. Работник в любое время непосредственно в Банке путем обращения получает предоставленные ему полные сведения о выплатах в виде расчетных листов.

Базовый должностной оклад по должностям устанавливаются в штатном расписании Банка по каждой должности с учетом требований законодательства, особенностей рабочего места и с учетом установленных законодательством и возможных к исчислению доплат, коэффициентов.

Оклад включает в себя минимальную оплату за работу с допустимыми условиями труда не выше класса 2.

В случае выявления на рабочих местах вредных условий труда свыше 2 класса, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, приказом Банка устанавливается дополнительное повышение (доплата) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, вне зависимости от степени вредности класса 3 и 4 (3.1-3.4) в предельном конкретном размере 4% от установленного должностного оклада работника.

В соответствии со ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Размер должностного оклада конкретного работника определяется приказом Председателя Правления Банка, являющимся неотъемлемой частью трудового договора, в пределах границ базового должностного оклада в соответствии со штатным расписанием Банка с учетом образования, квалификации и навыков работника. Указание об оплате труда оговоркой «согласно штатному расписанию» соответствует установленному штатным расписанием предельному размеру базового оклада.

Должностной оклад работника может быть скорректирован в сторону уменьшения от базового оклада в следующих случаях:

- снижением до 20% от базового оклада на период действия испытательного срока;
- снижением до 30% от базового оклада при приеме по вакантным должностям, имеющим квалифицирующий признак (ведущий, старший), на соответствующую должность более низкой квалификации;
- снижением до 10% от базового оклада при приеме по вакантным должностям, имеющим требование в виде наличия специального образования, работника без такого образования;
- снижением в пределах 20 % при наличии стажа работы менее 12 месяцев. Под стажем работы понимается – стаж работы по соответствующей специальности в любой должности в любой сфере или по родственной, смежной специальности в финансовых организациях или по любой должности (специальности) в АКБ «Энергобанк».

При прекращении действия обстоятельств, с которыми связывалось снижение оклада, вопрос о повышении оклада разрешается Председателем Правления Банка в установленном порядке приказом.

Банк выплачивает доплаты к окладу в случаях, установленных законодательством, трудовым договором или локальными актами Банка.

В Банке выплачиваются в том числе:

- доплата за совмещение должностей (профессий);
- оплата за время командировок;
- оплата за совместительство;
- оплата труда в случаях, отклоняющихся от нормальных (за сверхурочную работу, за работу в выходные дни, при сокращенной продолжительности рабочего дня);
- доплата в связи с разделением рабочего дня (смены) на части не менее 2 ч, в режиме без сверхурочной работы;
- надбавки стимулирующего характера;
- премирование.

Премирование производится в отношении работников банка, работающих по трудовым договорам, в т.ч. по совместительству, в соответствии с утвержденным Наблюдательным Советом «Положением о Премировании работников Банка по результатам работы» на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада. Премирование работников Банка является составной частью системы оплаты труда и неотъемлемой частью Положения о системе оплаты труда.

Предусматривается премирование работников Банка на основании локальных актов:

- по результатам работы за отчетный месяц;
- по результатам работы за отчетный год;

- единовременно за особые достижения в работе;
- по иным основаниям, установленным в «Положении о Премии работников Банка по результатам работы».

Шкала регулирования премии, требования по результатам деятельности, разделение категорий работников и иные вопросы премирования устанавливается локальным актом Банка или принятыми в установленном в них порядке приказами Председателя Правления, принимаемыми не позднее 10 дней с даты начала расчетного периода его действия, и действующими до отмены или введения Положений более поздней даты.

3.3.3 При наличии финансовой возможности и экономических оснований Банк не реже 1 раз в год индексирует заработную плату на индекс цен на потребительские товары.

3.3.4 При направлении в служебную командировку работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения Председателя Правления Банка (приобретение специальной литературы, представительские расходы и т.д.).

Размеры расходов, связанных с командировкой (суточные), определяются Приказом Председателя Банка в зависимости от места направления в командировку и должности работника.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

Банк вправе приказом или локальным актом повысить размер суточных в размере, превышающем установленные законодательством, в том числе установить иной размер суточных в отношении отдельных категорий работников.

3.3.5 Время выполнения работником обязанностей в коллективных органах Банка, в том числе по вопросам связанным с трудовыми функциями работника, включается в рабочее время работника.

3.3.6 За выполнение обязанностей в органах, комитетах, комиссиях Банка, в соответствии с локальными актами Банка может быть произведена соответствующая оплата (надбавка).

3.3.7 При увольнении по соглашению сторон устанавливается компенсация в пределах двойного размера заработной платы, определяемом в конкретном размере в соглашении с работником.

4. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель по мере производственной необходимости производит обучение специалистов по необходимым направлениям и повышение профессиональной квалификации.

4.2. Банк заключает с Работником соглашение на платное обучение (переподготовка, повышение квалификации, включая краткосрочные курсы, лекции, семинары) за счет средств Работодателя путем факта оплаты персонального обучения и фактическим обучением Работника, которое в силу закона и трудового договора влечет обязанность Работника отработать у Работодателя определенный срок после обучения:

Стаж работы в Энергобанке	Стоимость обучения	Срок отработки
до 1 года	менее 10 000 рублей	1 год
	от 10 000 до 40 000 рублей	2 года
	от 40 000 до 100 000 рублей от 100 000 рублей	2,5 года 3 года
от 1 года до 5 лет	менее 10 000 рублей	без отработки
	от 10 000 до 40 000 рублей	0,5 года
	от 40 000 до 100 000 рублей от 100 000 рублей	1 год 2 года
от 5 лет и более	менее 10 000 рублей	без отработки
	от 10 000 до 40 000 рублей	без отработки
	от 40 000 до 100 000 рублей от 100 000 рублей	0,5 года 1 год

При нескольких обучении стоимость суммируется.

Банк вправе при расторжении трудового договора без уважительных причин взыскать с Работника затраты на обучение, пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Иные условия обучения и отработки могут быть определены соглашением.

4.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель проводит повышение квалификации работников за счет средств Банка, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Банк создает условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные законодательством и настоящим договором.

4.5. Работодатель вправе допускать практикантов на практику, без оплаты.

4.6. Работодатель вправе производить профессиональное обучение (переобучение) абитуриентов по программам среднего профессионального/высшего образования с обязанностью отработки обучающегося в Банке в течение установленного договором срока.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Банк обязуется:

5.1.1. Организовать и обеспечить контроль выполнения мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда работников Банка.

5.1.2. Содействовать в проведении специальной оценки условий труда в Банке.

5.1.3. Проводить за счет средств Банка обязательные периодические медицинские осмотры работников Банка.

5.2. Банк обеспечивает:

- наличие должности инспектора по охране труда,
- выделение средств на улучшение условий и охрану труда, в соответствии с законодательством;
- оснащение работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами за счет средств Банка;
- проведение в установленных законодательством случаях за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- осуществление в установленных локальными актами Банка случаях добровольное медицинское страхование работников;
- обучение по охране труда в установленном порядке;
- бесплатной бутилированной питьевой водой на рабочих местах работников.

5.3. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.4. Стороны договорились для осуществления общественного контроля допускать возможность избрания уполномоченного по охране труда, избираемого путем открытого голосования на общем собрании трудового коллектива на срок два года, как правило, из числа работников Банка, который может быть отозван до истечения срока действия полномочий по решению избравшего его органа, если он не выполняет возложенных функций или не проявляет необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

Уполномоченный по охране труда взаимодействует с руководителями Банка и его подразделений, с государственными органами надзора за охраной труда и периодически отчитывается на общем собрании трудового коллектива.

Уполномоченный имеет следующие права:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда, состоянием охраны труда,
- участвовать в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников.
- получать информацию о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаях на производстве.
- предъявлять требования к должностным лицам о приостановлении работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных настоящим Договором.

Уполномоченный по охране труда обеспечивается за счет средств Банка правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и, при наличии финансовой возможности, обучается по специальной программе на курсах при территориальных органах по труду, других организациях (с сохранением среднего заработка обучаемому). До избрания уполномоченного по охране труда его полномочия могут быть осуществлены инспектором по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ

6. Банк вправе в локальных актах предусмотреть следующие возможности в устанавливаемых границах:

6.1. Предоставлять работникам дополнительно, сверх предусмотренных законодательством, отпуск без сохранения заработной платы один рабочий день 1 сентября (при совпадении с нерабочим днем – иной первый день начала учебного года) родителям первоклассников;

6.2. Предоставлять работникам, за счет средств Банка материальную помощь, вознаграждение в случаях установления размера и порядка по Положению по социальным выплатам Банка:

- в случае смерти близких родственников (детей, родителей, супруга);
- материальное вознаграждение при выходе на пенсию в размере, предусмотренном положением о социальных выплатах;
- материальное вознаграждение, в связи с юбилейными датами 50 лет (мужчинам и женщинам);
- материальную помощь в связи с рождением ребенка согласно положению по социальным выплатам Банка.

Материальная помощь выплачивается не позднее 3 месяцев с даты наступления определяющего ее события.

6.3. Предоставлять в случаях, указанных в законе, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.4. Учитывать, что при сокращении численности или штата работников, кроме лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- проработавшие в Банке свыше 10 лет;
- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет включительно без второго родителя.

6.5. Выплачивать выходное пособие:

- в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации выплачивается;

- в размере, согласованном сторонами, в пределах трехкратного размера должностного оклада при расторжении трудового договора (помимо оснований по ст. 178 ТК РФ) при увольнении по соглашению сторон.

Банк вправе выплачивать выходное пособие в большем размере или в иных дополнительных случаях, помимо установленных законодательством, в случаях, определяемых в соглашении Банка и работника, в том числе в случае заключения соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). Указанное соглашение между Банком и работником, заключаемое в письменной форме, является неотъемлемой частью трудового договора.

6.6. При наличии финансовых возможностей Банк организывает и проводит за счет средств Банка культурно-массовые мероприятия, связанные с празднованием Дня рождения Банка, Нового года, Детского новогоднего праздника и других, а также иные виды оздоровительного коллективного отдыха работников Банка и членов их семей.

6.7. При участии Банка в финансировании социальной ипотеки по государственной программе в соответствии с «Порядком предоставления гражданам жилых помещений по социальной ипотеке» и наличия квоты, накопленной Банком и подтвержденной специализированной организацией (Жилищным фондом РТ), работники Банка имеют право на получение жилья по социальной ипотечной программе в соответствии с порядком, установленным законодательством и настоящим коллективным договором (далее - «программа социальной ипотеки»).

6.7.1 Каждый работник Банка, отвечающий требованиям и в порядке, определенным настоящим коллективным договором, вправе участвовать в программе социальной ипотеки, путем подачи заявления с приложением необходимых по программе документов.

6.7.2 Нормы постановки на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по социальной ипотеке – для работников Банка не устанавливаются и не применяются.

6.7.3 Право на участие в программе социальной ипотеки имеют:

- высококвалифицированные и профессиональные работники с высшим профессиональным образованием;

- работники, имеющие стаж работы в Банке более чем 9 (девять) лет;
- работники, имеющие повышение по должности в указанный период;
- работники с наличием одного и более детей независимо от их возраста.

Итоговое решение на участие лица в программе социальной ипотеки с учетом достижения высоких результатов работы (заслуг) принимает Правление Банка.

6.7.4 Приказом Председателя Правления по решению Правления из числа лиц, имеющих право на участие в программе социальной ипотеки, утверждается список конкретных работников по конкретной квоте на определенную дату с установлением квоты площади жилья на каждого допущенного работника для участия в программе социальной ипотеки.

6.7.5 Работники, имеющие право на участие в программе социальной ипотеки, согласно п.6.11.3. условий настоящего коллективного договора, и включенные в список по п.6.11.4, обязаны в 90-дневный срок предоставить перечень необходимых документов для включения в Реестр специализированной организации (некоммерческой организации «Государственный жилищный фонд при Президенте Республики Татарстан» («Жилищный фонд РТ»)) и заключить договор социальной ипотеки с Жилищным фондом РТ условием надлежащего его исполнения, с целью выбора и получения жилья.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И РАЗРЕШЕНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ

7.1 Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами. Стороны обязуются обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Банке, мешающих нормальному режиму работы и ходу выполнения настоящего Договора, а также принимать оперативные меры по рассмотрению коллективных трудовых споров.

7.2 Стороны, заключившие настоящий Договор, несут ответственность за невыполнение принятых обязательств. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством. Не допускается односторонний отказ от исполнения обязательств и одностороннее изменение условий Договора.

7.3 Разногласия (споры, конфликты), возникающие при выполнении Договора, решаются в порядке, установленном действующим законодательством. При невыполнении договора одной из сторон другая сторона направляет представление лицу, подписавшему договор. Стороны обязаны не позднее, чем в двухнедельный срок провести взаимные консультации по существу вопроса и принять решение в письменном виде.

7.4 При возникновении разногласий стороны должны стремиться использовать все имеющиеся возможности для урегулирования споров (конflikта), для чего создается комиссия по трудовым спорам, порядок деятельности которой устанавливается сторонами в соответствии с законодательством.

7.5 Комиссии по трудовым спорам образуются при наличии инициативы Банка или конференции работников из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

7.6 Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом.

7.7. Если хозяйственная деятельность и положение работников ухудшаются в связи с принятием новых законов или других нормативных актов, настоящий Договор может быть пересмотрен.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 января 2019 года. По истечении срока Договор и при отсутствии инициативы о заключении нового Договора, настоящий Договор продолжает действовать на следующие 3 года.