

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Открытого акционерного общества «Сбер Банк»
на 2026 – 2029 годы

г. Минск

12 марта 2026 г.

Открытое акционерное общество «Сбер Банк», именуемое в дальнейшем Банк, Наниматель, в лице Председателя Правления Елисеева Евгения Викторовича, действующего на основании устава, с одной стороны, и работники ОАО «Сбер Банк», именуемые в дальнейшем «Работники», от имени которых действует Объединенная профсоюзная организация ОАО «Сбер Банк» Белорусского профессионального союза банковских и финансовых работников (далее – Профсоюз), в лице Председателя Профсоюза Бережных Александра Викторовича, действующего на основании устава, с другой стороны, (далее – Стороны), заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работающими у него Работниками (далее – Договор).

2. Основой Договора являются нормы, установленные в нормативных правовых актах Республики Беларусь, Генеральном соглашении между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Отраслевом (тарифном) соглашении между Ассоциацией белорусских банков, объединением нанимателей, Белорусским профессиональным союзом банковских и финансовых работников, являющиеся обязательными для исполнения Сторонами.

3. Договор заключен на основе признания Сторонами взаимосвязи и неразрывности экономического процветания Банка и благосостояния его Работников и членов их семей.

4. Договор заключается от имени работников – членов профсоюза ОАО «Сбер Банк».

Договор распространяется на Нанимателя и работников – членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем, а также освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.

На работников, которые поставлены на профсоюзный учет после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня постановки на профсоюзный учет в ОАО «Сбер Банк».

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых

Е.В.Елисеев

А.В.Бережных

в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников. При этом от работников не требуется соответствующее заявление.

Положения Договора, предусматривающие дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии, компенсации, выплаты социального характера (кроме указанных в главе 7), распространяются на работников, от имени которых он не заключался, если они выразят на это согласие в письменной форме.

5. Целью Договора является дальнейшее развитие и укрепление стабильных, открытых и доброжелательных отношений между Нанимателем и Работниками, гарантирующих обеспечение социально-трудовых прав Работников и экономических интересов Банка, интересов его клиентов, партнеров и акционеров в рамках реализации стратегии развития Банка.

6. Наниматель признает право Профсоюза представлять интересы Работников при обсуждении условий Договора и внесении в него изменений (дополнений), а также по ведению от имени всех Работников коллективных переговоров с Нанимателем, заключению Договора и осуществлению контроля за его исполнением.

7. Изменение наименования Банка, Профсоюза не влечет прекращения или приостановления действия Договора. В случае реорганизации Нанимателя или Профсоюза в период действия Договора права и обязанности по Договору переходят к правопреемникам Сторон.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

8. Стороны исходят из того, что Нанимателем и Работниками строго соблюдается законодательство Республики Беларусь о труде и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные правовые акты Банка, условия Договора и трудовых договоров, Правила внутреннего трудового распорядка, обеспечивается сохранение коммерческой, банковской и иной охраняемой законом тайны.

9. Стороны пришли к соглашению не допускать действий (бездействий), наносящих вред Банку либо ущемляющих интересы Работников. Локальные правовые акты Банка (далее – ЛПА Банка), содержащие нормы трудового права, а также предусматривающие социальные гарантии разрабатываются и принимаются Нанимателем с учетом мнения соответствующего Профсоюзного комитета.

10. Наниматель и Профсоюз строят свои отношения на основе сотрудничества и уважения взаимных интересов, руководствуясь законодательством Республики Беларусь, ЛПА Банка и Договором, а также на принципах социального партнерства:

- равноправия сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

Е.В.Елисеев

А.В.Бережных

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
взаимного информирования сторон переговоров об изменении ситуации.

11. Объединяя свои усилия в целях реализации стратегии развития Банка, Стороны обязуются:

содействовать формированию деловых, конструктивных отношений в трудовых коллективах Банка, установлению стабильной, доброжелательной обстановки сотрудничества;

создавать благоприятные условия и гарантии для проявления каждым Работником своих способностей, реализации качественного и эффективного труда.

12. Обязанности Нанимателя перед Работниками:

обеспечивать совместно с соответствующим Профсоюзным комитетом выполнение мероприятий, устанавливающих более высокий уровень социальной защищенности Работников по сравнению с нормами законодательства Республики Беларусь;

принимать меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Банке, мешающих производственному процессу и выполнению условий Договора;

предоставлять всем Работникам равные возможности в реализации права на труд в соответствии с квалификацией и законодательством Республики Беларусь.

13. Профсоюз обязуется:

осуществлять защиту интересов Работников по социально-трудовым вопросам, обеспечивая соответствующее консультирование членов Профсоюза;

вести с Работниками разъяснительную работу по политике Банка в области социально-трудовых отношений;

запрашивать для анализа на регулярной основе информацию об уровне материального вознаграждения и социальных гарантий Работников, используя для этого источники информации, определяемые по согласованию с Нанимателем. По результатам анализа вносить Нанимателю предложения по улучшению систем и форм оплаты труда, а также объема и качества предлагаемых Работникам дополнительных гарантий и выплат.

14. С целью мотивации труда, профессионального роста Работников, внедрения инновационных предложений Наниматель по мере необходимости проводит профессиональные соревнования и иные мотивационные мероприятия, в том числе конкурсы «Лучший по профессии».

15. Профсоюз совместно с Нанимателем регулярно отчитывается перед Работниками о результатах выполнения обязательств по Договору.

Контроль за выполнением Договора осуществляется Профсоюзом, Нанимателем, комиссией по ведению коллективных переговоров (далее – Комиссия по переговорам).

Комиссия по переговорам создается на паритетных началах из представителей Нанимателя и Профсоюза и осуществляет свою деятельность в определяемом Сторонами порядке.

Е.В.Елисеев

А.В.Бережных

При осуществлении контроля каждая из Сторон представляет другой Стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

Комиссия по переговорам не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора по утверждаемой сторонами форме, с последующим представлением итогов Нанимателю (Департаменту по работе с персоналом) и Профсоюзу.

16. Об исполнении Договора Наниматель и Профсоюз не реже одного раза в полугодие информируют Работников, от имени которых он заключен. Информация может доводиться путем размещения на стендах, рассылаться в электронном виде в рамках корпоративной компьютерной сети, размещаться на сайте Банка, через представителей коллектива в Профсоюзном комитете, другими способами, определяемыми Нанимателем и Профсоюзом.

17. По всем вопросам действия Договора Работники обращаются к Нанимателю (Департамент по работе с персоналом) и в Профсоюз.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

18. Для работников устанавливается режим рабочего времени в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности). Правила внутреннего трудового распорядка и график работ (сменности) утверждаются Нанимателем по согласованию с соответствующей первичной профсоюзной организацией (Профсоюзным комитетом).

19. Наниматель по согласованию с профсоюзным органом устанавливает перечень должностей (профессий) работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день (предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день).

Продолжительность основного отпуска работников не может быть менее 24 календарных дней.

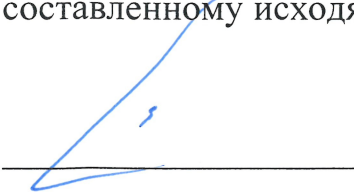
Для отдельных категорий работников продолжительность основного отпуска устанавливается более 24 календарных дней, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

20. Увеличение продолжительности отпуска сверх 24 календарных дней производится:

работникам, которым установлен ненормированный рабочий день – продолжительностью до 7 календарных дней (с учетом необходимости привлечения работника к выполнению работы сверх установленной продолжительности рабочего дня, степени напряженности и сложности труда) в соответствии с ЛПА Банка;

работникам, с которыми заключен контракт – продолжительностью до 5 календарных дней (с учетом степени ответственности и эффективности труда, его напряженности и сложности).

21. Трудовые отпуска предоставляются работникам согласно утвержденному Нанимателем и согласованному с Профсоюзом графику, составленному исходя из производственной необходимости.



Е.В.Елисеев



А.В.Бережных

Ветеранам боевых действий на территории других государств, работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работникам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работникам, проработавшим в банковской системе 20 и более лет, работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего образования, в заочной форме получения образования, для прохождения текущей и итоговой аттестации, подготовки дипломного проекта (работы), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, отпуск планируется по желанию работника в удобное для него время.

По договоренности между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две и более части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

23. Оплачиваемые социальные отпуска, предусмотренные настоящим Коллективным договором, предоставляются работнику на основании заявления с указанием конкретной даты (дат), которая в соответствии с установленным для него режимом рабочего времени является рабочим днем (рабочими днями)¹.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю, дополнительный свободный от работы день в месяц и дополнительный свободный от работы день в квартал, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

24. Работникам предоставляются социальные отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью не более 3 календарных дней:

при регистрации заключения брака (отпуск должен быть использован в дни, непосредственно предшествующие дню регистрации брака, в день регистрации брака, либо следовать сразу за ним, при этом следует учитывать, что за нерабочие дни (если на них будет выпадать данный отпуск) средний заработок не сохраняется);

отцам при рождении ребенка (в течение 6 месяцев со дня рождения ребенка);

в случае смерти родственников и свойственников (родителей обоих супругов, супруга(и), детей, родных братьев и сестер, внуков, усыновителей и усыновленных, удочеренных, опекаемых, деда, бабушки) (в течение 40 дней со дня смерти при предоставлении соответствующих документов).

По семейно-бытовым и другим уважительным причинам Наниматель может предоставлять социальный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого в исключительных случаях может превышать 30 календарных дней в течение календарного года, если это не ущемляет интересы Банка.

¹ Предоставление таких отпусков на дни еженедельного отдыха (выходные дни) не допускается.

Е.В.Елисеев

А.В.Бережных

4. ОПЛАТА ТРУДА

25. Наниматель обязуется:

25.1. оплату труда работников (установление должностных окладов, надбавок, доплат, выплату премий, вознаграждений) производить в соответствии с законодательством и ЛПА Банка, определяющими условия оплаты труда, материального стимулирования и социальных выплат;

25.2. сохранять средний заработок работникам Банка при выполнении государственных и общественных обязанностей в рабочее время в случаях, предусмотренных законодательством;

25.3. производить выплату:

25.3.1. заработной платы не менее двух раз в месяц: за первую половину месяца (аванс) – 16 числа месяца; за вторую половину месяца – 1 числа месяца, следующего за отчетным;

25.3.2. премии – в соответствии с ЛПА Банка;

25.3.3. ко Дню банковских и финансовых работников – в случае наличия финансовых возможностей.

25.4. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными или праздничными днями, то выплата ее производится:

начиная с четверга, если срок выплаты приходится на пятницу, субботу и воскресенье;

не более чем за три рабочих дня до наступления срока выплаты, если срок выплаты приходится на праздничные и предпраздничные дни.

25.5. Все выплаты производить, как правило, через текущие счета работников.

25.6. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до его начала, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставление трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

25.7. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивать в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

25.8. В целях дополнительной мотивации высокопроизводительного труда, повышения ответственности в выполнении служебных обязанностей вовлеченности в проектную деятельность Банка применять поощрения в виде корпоративных наград Банка и ПАО Сбербанк, объявления благодарности, единовременного премирования, награждения ценными подарками участников проектов, профессиональных конкурсов и др.

25.9. Создавать резервный фонд заработной платы для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства), ликвидации Банка. На иные цели средства резервного фонда могут использоваться с согласия работников в лице их представительного органа.

Е.В.Елисеев

А.В.Бережных

Источником создания резервного фонда является прибыль, остающаяся в распоряжении Нанимателя после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет. Отчисления в резервный фонд производятся от прибыли отчетного года в размере до 1% фонда заработной платы отчетного года на основании решения годового Общего собрания акционеров ОАО «Сбер Банк».

Основания, порядок создания и использования резервного фонда:

основания создания: в соответствии с требованиями законодательства о труде;

порядок создания: резервный фонд создается по решению уполномоченного органа управления Банка;

порядок использования: средства резервного фонда используются путем выплат работникам Банка в наличной и безналичной форме на цели, предусмотренные законодательством, по решению органов управления и (или) лиц, уполномоченных распоряжаться денежными средствами Банка в процедурах экономической несостоятельности (банкротства), ликвидации Банка.

26. Профсоюз обязуется в случае необходимости осуществлять контроль за правильностью применения форм и систем оплаты труда, сроками выплаты заработной платы.

5. ОХРАНА ТРУДА

27. Для обеспечения здоровых и безопасных условий труда Наниматель обязуется:

проводить мероприятия по охране труда, предупреждающие производственный травматизм, профессиональные и другие заболевания;

обеспечивать организацию рабочих мест в соответствии с санитарными нормами и гигиеническими требованиями;

создавать нормальный температурно-влажностный режим и требуемую нормами освещенность;

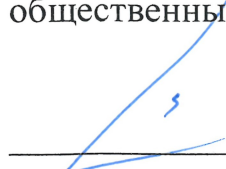
осуществлять ежегодно, не позднее 1 октября, меры по подготовке к работе в зимних условиях;

проводить периодические медицинские осмотры работников Банка в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, подлежащих обязательным медицинским осмотрам;

оплачивать медицинские услуги (осмотры, вакцины, консультации, лекции и другие) при наличии финансовых возможностей;

производить бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств и расходных материалов работникам Банка в соответствии с ЛПА Банка;

принимать меры по обучению общественных инспекторов по охране труда, созданию условий для их эффективной работы. Принимать меры по моральному и материальному поощрению активно работающих общественных инспекторов;



Е.В.Елисеев



А.В.Бережных

создавать условия для питания работников в соответствии с требованиями нормативных правовых и технических нормативных правовых актов.

Профсоюз обязуется принимать участие в расследовании в установленном порядке несчастных случаев, случаев производственного травматизма или гибели работника, а также случаев профессиональных заболеваний, выяснять причины и условия, приведшие к травме, заболеванию или смерти работников.

28. Наниматель обязуется выплатить единовременную материальную помощь работнику, потерявшему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в размере одной среднемесячной заработной платы за каждый процент утраты трудоспособности.

29. Производить выплату из средств нанимателя семье погибшего по вине нанимателя на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Круг лиц, которым производится выплата, определяется в каждом конкретном случае Правлением Банка.

30. Наниматель и профсоюз обязуются проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе по вопросам личной безопасности, состоянию здоровья в процессе их трудовой деятельности, профилактике производственного травматизма, содействовать обучению работников методам оказания первой помощи при состояниях, представляющих угрозу для жизни и (или) здоровья человека.

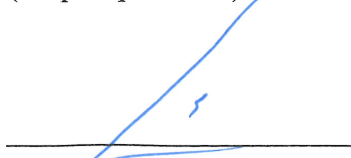
31. Работники обязуются оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное уполномоченное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, приспособлений, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья.

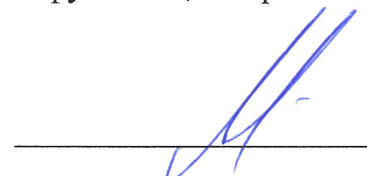
6. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

32. При наличии средств Наниматель обязуется:

оказывать работникам Банка материальную помощь и производить иные выплаты, предусмотренные ЛПА Банка;

при релокации (переезде в другую местность) работников, переводимых для работы в центральный аппарат в рамках отдельных проектов (мероприятий) по централизации функций, производить выплаты,

 Е.В.Елисеев

 А.В.Бережных

направленные на социальную поддержку персонала, в соответствии с отдельными решениями Правления Банка;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях среднего дневного заработка.

33. Наниматель вправе выплачивать пенсионерам – бывшим работникам Банка материальную помощь, если это предусмотрено ЛПА Банка и при наличии финансовых возможностей.

34. Наниматель вправе осуществлять добровольное страхование работников Банка в случаях, если это предусмотрено ЛПА Банка;

35. Наниматель обязуется:

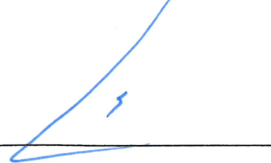
матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемым республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

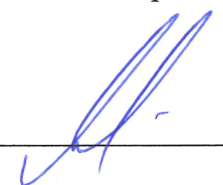
матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставлять один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемым республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающему детей в возрасте до 3 лет, по заявлению предоставлять ежемесячно социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью один календарный день для решения семейно-бытовых вопросов;

родителям, воспитывающим детей младшего школьного возраста (1-4 класс) при наличии производственных возможностей предоставлять по заявлению социальный отпуск без сохранения заработной платы в день проведения торжественной линейки в связи с началом и окончанием учебного года. Если оба родителя работают в Банке, выходной день предоставляется одному из них;

работникам Банка предоставлять ежегодно по заявлению социальный отпуск продолжительностью один календарный день, с оплатой в размере среднего дневного заработка, для решения семейно-бытовых вопросов (данное право может быть реализовано работником при отсутствии неиспользованных дней трудового отпуска за истекшие рабочие периоды);

 Е.В.Елисеев

 А.В.Бережных

работникам Банка предоставлять по заявлению для прохождения диспансеризации (один рабочий день один раз в три года для работников в возрасте до 40 лет, один рабочий день ежегодно для работников, достигших возраста 40 лет, два рабочих дня ежегодно для работников, достигших общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста) с оплатой в размере среднего дневного заработка, документ, подтверждающий прохождение диспансеризации, не требуется;

работникам, являющимся инвалидами (I, II и III группы, при наличии подтверждающих документов) по их заявлению предоставлять ежеквартально один календарный день социального отпуска с оплатой в размере среднего дневного заработка.

36. Наниматель обязуется обеспечивать работников, непосредственно занятых обслуживанием клиентов, фирменной одеждой. Ношение фирменной одежды работниками, в чьи должностные обязанности входит непосредственное обслуживание клиентов, является обязательным.

37. Профсоюз обязуется с учетом финансовых возможностей:
совместно с Нанимателем выдавать для детей дошкольного и школьного (до 18 лет) возраста работников Банка новогодние подарки;

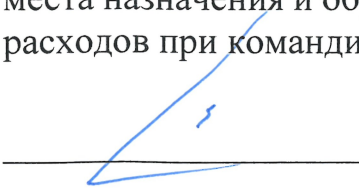
в соответствии с законодательством оказывать материальную помощь по решению Профсоюза членам профсоюза по их заявлениям.

38. При наличии средств Наниматель оплачивает расходы по проведению коллективных торжественных, культурно-оздоровительных, спортивных и лечебных мероприятий, а также по приобретению призов и подарков для работников в связи с проведением конкурсов, праздничных дней, юбилеев и других событий.

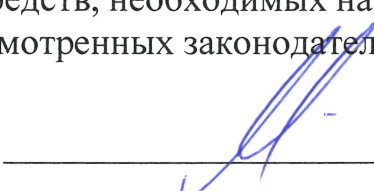
39. При направлении Нанимателем работников Банка на профсоюзные совещания, конференции, учебные мероприятия (курсы, семинары, стажировки и т.п.), спортивные и культурно-массовые мероприятия, в том числе туристические слеты, денежные средства выплачиваются Нанимателем в порядке и размерах, предусмотренных для служебных командировок, время участия в мероприятиях подлежит оплате исходя из установленного должностного оклада.

40. Наниматель устанавливает для работников, выезжающих в служебные командировки за границу, в том числе для участия в учебных мероприятиях (курсы, семинары, стажировки и т.п.), нормы расходов на проживание вне места постоянного жительства (суточные) в соответствии с ЛПА Банка.

Выплата аванса в иностранной валюте при направлении работников в служебные командировки за пределы Республики Беларусь осуществляется в размере установленных Нанимателем норм на проживание вне места постоянного жительства (суточные), средств, необходимых на покрытие предполагаемых затрат по найму жилого помещения и расходов на проезд до места назначения и обратно, а также средств, необходимых на покрытие иных расходов при командировании, предусмотренных законодательством.



Е.В.Елисеев



А.В.Бережных

Наниматель в порядке, предусмотренном ЛПА Банка, производит возмещение расходов по оплате стоимости проездных документов при следовании к месту работы в случае отзыва работника из отпуска либо в случае использования работником в личных целях государственных праздников, праздничных и выходных дней, установленных в соответствии с законодательством, в месте служебной командировки (за границей) до начала или после окончания срока командировки – на основании поданного заявления с приложением оригиналов проездных документов (посадочного талона к авиабилету) и чека на оплату (иного документа, подтверждающего оплату).

41. Дополнительные гарантии и социальные льготы, предоставляемые за счет средств профсоюзной организации, распространяются только на членов профсоюза.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

42. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), являющейся (являющемуся) членом Профсоюза, воспитывающему детей в возрасте до 3 лет, по заявлению предоставляется ежемесячно один свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка для решения семейно-бытовых вопросов.

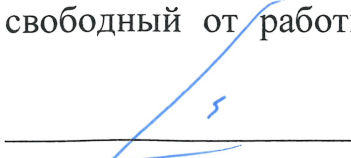
43. Родителям, воспитывающим детей младшего школьного возраста (1-4 класс), являющейся (являющемуся) членом Профсоюза, по согласованию с Нанимателем предоставляется социальный отпуск с оплатой в размере среднего дневного заработка в день проведения торжественной линейки в связи с началом и окончанием учебного года. Если оба родителя работают в Банке и являются членами Профсоюза, свободный от работы день может предоставляться обоим.

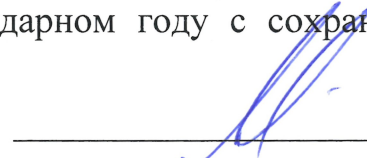
44. Родителям, воспитывающим детей выпускных классов (9 и 11), являющимся членами профсоюза, по согласованию с нанимателем предоставляется социальный отпуск без сохранения заработной платы в день проведения торжественной линейки по случаю окончания учебного года. Если оба родителя работают в Банке и являются членами Профсоюза, свободный от работы день может предоставляться обоим.

45. Матери (отцу, опекуну, попечителю), являющейся (являющемуся) членом Профсоюза, воспитывающей (воспитывающему) одного ребенка в возрасте до 5 лет, по заявлению ежеквартально предоставлять один свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

46. По согласованию с Нанимателем работнику, являющемуся членом Профсоюза, по заявлению предоставляется социальный отпуск продолжительностью один рабочий день в календарный год в связи с плохим самочувствием с оплатой в размере среднего дневного заработка.

47. Работникам, являющимся членами Профсоюза, по их заявлению и по согласованию с Нанимателем предоставляется один дополнительный свободный от работы день в календарном году с сохранением среднего

 Е.В.Елисеев

 А.В.Бережных

дневного заработка для осуществления ухода за совершеннолетним близким родственником (дети, родители обоих супругов, родные братья и сестры, внуки, дед, бабушка), признанным инвалидом I или II группы, на основании документов, подтверждающих родство и факт инвалидности.

48. Работникам, являющимся членом Профсоюза, ежемесячно предоставляется социальный отпуск продолжительностью один календарный день с оплатой в размере 80% среднего дневного заработка, на основании подтверждающих документов:

Матери (женщине-усыновителю (удочерителю)), не состоящей в браке и воспитывающей ребенка в возрасте до 12 лет;

отцу (усыновителю (удочерителю)), не вступившему в новый брак и воспитывающему ребенка в возрасте до 12 лет, когда мать умерла, лишена родительских прав, признана недееспособной, объявлена умершей или признана безвестно отсутствующей.

49. Если работник, являющийся членом Профсоюза, одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю, дополнительный свободный от работы день в месяц и дополнительный свободный от работы день в квартал, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований.

8. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

50. С учетом финансовых возможностей Наниматель с Профсоюзом выделяет денежные средства:

на аренду помещений, необходимых для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, организации досуга и отдыха работников и членов их семей;

на оплату автотранспорта для одновременных выездов работников в зоны отдыха и проведения других экскурсионно-познавательных и оздоровительных поездок выходного дня;

на посещение работниками Банка бассейнов, оздоровительных секций;

на частичную оплату путевок в детские оздоровительные лагеря детей школьного возраста работников Банка;

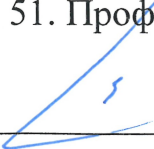
на частичную компенсацию стоимости санаторно-курортных путевок сотрудникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении;

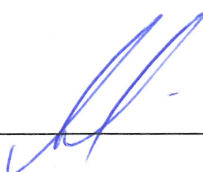
на частичную компенсацию работникам средств на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» и в санаториях, в которых созданы профсоюзные организации Банковско-финансового профсоюза;

на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, направленной на пропаганду здорового образа жизни и возрождение национальной культуры;

на иные цели в рамках уставной деятельности Профсоюза.

51. Профсоюз:

 _____ Е.В.Елисеев

 _____ А.В.Бережных

принимает участие в организации досуга работников и членов их семей, проведении культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий;

с учетом финансовых возможностей выделяет средства на проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий и отдыха работников Банка и членов их семей.

9. КАРЬЕРНОЕ РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

52. Наниматель стремится обеспечить Работникам возможность обучения и развития, а также карьерного роста в соответствии с требованиями, предъявляемыми к должности и с учетом потребностей бизнеса. Для организации обучения Наниматель разрабатывает учебные программы, учебно-методические материалы, дистанционные курсы, видеолекции, организует учебные классы.

53. Профсоюз проводит работу по формированию у Работников клиентоориентированного поведения, стремления к непрерывному повышению своего профессионального уровня и развития.

54. Работник обязуется выполнять учебные планы, эффективно использовать учебное время и учебно-методические материалы, принимать активное участие в учебном процессе, заниматься самосовершенствованием, проходить тестирования и экзаменационные испытания.

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

55. В целях усиления социальной защищенности молодых Работников Наниматель обязуется:

направлять, при необходимости, молодых наиболее перспективных Работников – выпускников средних специальных учебных заведений на учебу в профильные высшие учебные заведения без отрыва от работы в соответствии с существующим в Банке порядком. В случае принятия такого решения между Нанимателем и Работником заключается договор;

развивать институт наставничества, в соответствии с ЛПА Банка поощрять наставников и инструкторов производственного обучения;

в интересах развития кадрового потенциала, привлечения в Банк молодых специалистов продолжать сотрудничество с учреждениями высшего образования.

56. Профсоюз принимает все возможные меры по привлечению молодых Работников к общественной жизни коллектива.

11. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

57. Наниматель обязуется:

обеспечить полную занятость и использование труда работников Банка в соответствии с полученной профессией, квалификацией;

Е.В.Елисеев

А.В.Бережных

при приеме на работу в Банк заключать трудовые договоры (контракты) в установленном законодательством порядке;

обеспечить повышение квалификации руководящих работников и специалистов и создать необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с законодательством и ЛПА Банка;

уведомить Профсоюз не менее, чем за две недели до расторжения трудового договора, в случае сокращения численности или штата работников.

58. В случае сокращения численности или штата работников принять следующие меры:

использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию, переводы в другие структурные подразделения);

в период срока предупреждения о сокращении численности или штата предоставлять работнику один свободный день в неделю для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей без сохранения заработной платы.

59. Не заключать трудовые договоры (контракты) с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей -инвалидов – до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены Банком на неопределенный срок, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

60. Срок действия контракта, заключаемого с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, а также в случаях продления либо заключения нового контракта определяется:

с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста;

с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с не менее чем до окончания указанных отпусков;

с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

61. Наниматель обязуется досрочно расторгать контракт по требованию Работника в случае его болезни и инвалидности, препятствующей выполнению работы по контракту, достижения общеустановленного пенсионного возраста, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, перевода одного из супругов на работу (военную службу) в другую местность, в связи с зачислением в учебное заведение для получения образования в дневной форме получения образования, при поступлении на военную службу по контракту и по другим уважительным причинам, предусмотренным законодательством.

Е.В.Елисеев

А.В.Бережных

62. Контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, – на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия, письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

63. Профсоюз обязуется:

совместно с Нанимателем способствовать выполнению работниками Правил внутреннего трудового распорядка;

осуществлять контроль за выполнением Нанимателем законодательства о труде и занятости, предоставлением льгот и компенсаций;

содействовать трудоустройству высвобождаемых работников.

12. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАНИМАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗА

64. Наниматель признает Профсоюз как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы.

65. Наниматель в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь и Договором, учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий.

66. Профсоюзный комитет:

выступает представителем коллектива в переговорах с Нанимателем;

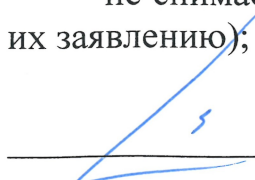
осуществляет контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде и настоящего Договора;

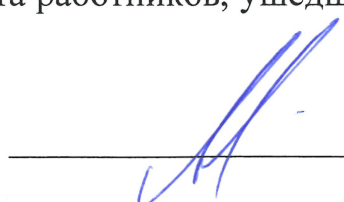
способствует решению всех спорных вопросов на основе взаимного доверия, уважения и партнерства, согласительным путем;

оказывает членам коллектива правовую помощь в решении возникающих в процессе трудовой деятельности вопросов;

содействует проведению кадровой политики в банке;

не снимает с профсоюзного учета работников, ушедших на пенсию (по их заявлению);

 Е.В.Елисеев

 А.В.Бережных

оказывает материальную помощь работникам Банка.

67. Обязанности Нанимателя перед Профсоюзом:

оказывать содействие Профсоюзу, не вмешиваясь в его деятельность;

по запросу Профсоюза предоставлять необходимую информацию для осуществления контроля за соблюдением Договора, а также рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства, ЛПА Банка, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах в установленные сроки;

взаимодействовать с Профсоюзом по вопросам разработки и реализации социальных программ;

предоставлять членам выборных органов Профсоюза необходимое время (рабочее время) для реализации профсоюзных прав и обязанностей, с сохранением заработной платы;

предоставлять членам выборных органов Профсоюза необходимое время (рабочее время) для участия в заседаниях Профсоюзных комитетов, в конференциях, в профсоюзной учебе, сохранять им место работы (должность) и средний заработок;

предоставлять выборным органам Профсоюза бесплатно помещения, оборудование, технические средства, автотранспорт, необходимые для осуществления Профсоюзом уставной деятельности, проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

удерживать профсоюзные взносы в установленных Уставом Белорусского профессионального союза банковских и финансовых работников размерах из заработной платы на основании заявлений работников и ежемесячно перечислять 75% суммы удержанных взносов на счета Первичных профсоюзных организаций Банка и 25% суммы удержанных взносов на счет Республиканского комитета Белорусского профессионального союза банковских и финансовых работников;

не препятствовать общению представителей Профсоюза с Работниками для реализации уставных задач;

по предложению Профсоюза направлять уполномоченного представителя для участия в проводимых Профсоюзом собраниях, совещаниях, конференциях и предоставлять необходимую информацию.

68. Наниматель выделяет денежные средства Профсоюзу для обеспечения работы по выполнению уставных задач, в том числе на проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий республиканского уровня, финансирование отдельных мероприятий первичных профсоюзных организаций, по их ходатайству, и на участие в реализации социальных программ, а также на выплату заработной платы и иные выплаты работникам.

Для этих целей Наниматель не позднее последнего рабочего дня каждого месяца перечисляет Профсоюзу на его текущий (расчетный) счет денежные средства в размере 0,60% от фонда заработной платы за месяц, предшествующий месяцу перечисления.

Е.В.Елисеев

А.В.Бережных

Членские профсоюзные взносы и средства, выделяемые Нанимателем, наряду с другими поступлениями, не запрещенными действующим законодательством, формируют единый профсоюзный бюджет и используются в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и Уставом Белорусского профессионального союза банковских и финансовых работников.

69. Наниматель вправе по ходатайству Профсоюза, с согласия Председателя Правления ОАО «Сбер Банк» и заместителя Председателя Правления ОАО «Сбер Банк», курирующего финансовую службу, выделять Профсоюзу дополнительные средства для осуществления профсоюзной деятельности.

70. Привлечение к дисциплинарной ответственности членов профкома, общественных инспекторов по охране труда допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя профсоюзного комитета – с предварительного согласия вышестоящего органа.

71. В случае истечения срока контракта наниматель обязан продлить трудовые отношения с работником, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы, не менее чем до истечения срока полномочий профсоюзного органа, членом которого он является.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с председателем Профсоюза допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, допускается только с предварительного согласия профкома.

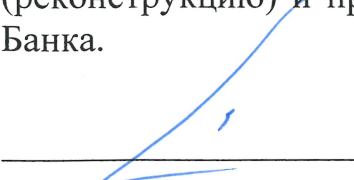
72. Наниматель обязуется предоставлять работникам, состоящим в штате Профсоюза, равные права пользования всеми социально-бытовыми льготами, установленными Договором для работников банка.

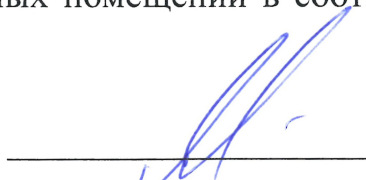
13. ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЖИЛЬЕМ И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

73. Решение вопросов улучшения жилищных условий работников Банка Наниматель и Профсоюз проводят в соответствии с законодательством Республики Беларусь, ЛПА Банка.

74. Распределение жилых помещений осуществляется совместным решением Нанимателя и Профсоюза на основе общего списка учета нуждающихся в улучшении жилищных условий в порядке очередности и в соответствии с ЛПА Банка.

75. С учетом финансовых возможностей Наниматель оказывает материальную помощь работникам, осуществляющим строительство (реконструкцию) и приобретение жилых помещений в соответствии с ЛПА Банка.

 Е.В.Елисеев

 А.В.Бережных

14. УКРЕПЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

76. Защита трудовых и иных, связанных с ними прав работников осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Для укрепления трудовой и производственной дисциплины Наниматель и Профсоюз считают необходимым обеспечить точное и безусловное выполнение всеми членами трудового коллектива требований Правил внутреннего трудового распорядка.

77. К работникам, не исполняющим или ненадлежащим образом исполняющим возложенные на них трудовые обязанности, могут применяться меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, а также меры материального и морального воздействия, установленные ЛПА Банка.

15. ПРОЦЕДУРА РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

78. Коллективные трудовые споры (конфликты) между работниками и Нанимателем по вопросам применения законодательства о труде, выполнения условий Договора и соглашений в части установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта разрешаются в соответствии с законодательством.

79. Наниматель и Профсоюз должны проводить работу, направленную на решение спорных вопросов, в рамках своего коллектива.

80. Каждая из Сторон обязуется воздерживаться от проявления крайних мер и способов защиты своих интересов в период действия Договора при условии надлежащего выполнения другой Стороной своих обязательств по Договору; конфликтные ситуации, разногласия и споры Стороны намерены решать путем переговоров.

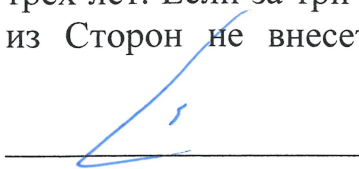
81. Возникающие в Банке индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашений и иных ЛПА Банка, трудовых договоров рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

82. Порядок работы комиссии по трудовым спорам, права и обязанности ее членов, ведение делопроизводства регулируется Положением о комиссии по трудовым спорам.

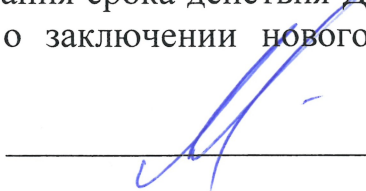
83. Стороны обязуются оказывать всемерное содействие эффективной работе Комиссии по трудовым спорам с целью максимального урегулирования возникающих конфликтов без обращения в судебные органы.

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

84. Договор вступает в силу с 8 апреля 2026 года и действует в течение трех лет. Если за три месяца до окончания срока действия Договора ни одна из Сторон не внесет предложения о заключении нового коллективного



Е.В.Елисеев



А.В.Бережных

договора, срок действия Договора продлевается на три года, но не более одного раза. Продление срока действия коллективного договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

Стороны, заключившие Договор, не могут в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Для подготовки проекта нового коллективного договора Наниматель по согласованию с Профсоюзом издают приказ, которым оговаривается порядок подготовки проекта нового коллективного договора и утверждается состав комиссии по подготовке коллективного договора.

85. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить или приостановить выполнение принятых на себя обязательств.

86. Наниматель и Профсоюз знакомят всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него. Договор в обязательном порядке находится в службе по работе с персоналом для ознакомления с ним работников.

Председатель Правления
ОАО «Сбер Банк»



Е.В.Елисеев

Председатель Объединенной
профсоюзной организации
ОАО «Сбер Банк» Белорусского
профессионального союза
банковских и финансовых
работников



А.В.Бережных

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
печатью 19 (девятнадцать) листов.

Председатель Объединенной
профсоюзной организации
ОАО «Сбер Банк»



А.В. Бережных

12.03.2026