

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска» и государственным учреждением образования «Детский сад № 354 г. Минска» на 2025-2028 г.г.

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - Работники (в соответствующем числе и падеже), ППО, Профсоюз соответственно), представляющая интересы работников - членов Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - члены Профсоюза), в лице председателя профсоюзного комитета (далее - Профком) Камозиной Марины Олеговны и государственное учреждение образования «Детский сад № 354 г. Минска» (далее - Наниматель, организация) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя – заведующего Ненадовец Натальи Владимировны (далее - Руководитель) на 2025-2028 годы.

2. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и Работниками.

Порядок участия и учет мнения Профкома при решении социально-экономических и правовых вопросов Работников организации (согласование Профкомом проектов решений, принятие решений с согласия Профкома и (или) на основании представления, при участии представителей в разработке проектов решений) определяется настоящим Договором, приложениями к нему.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, занятости работников, надлежащего уровня оплаты труда, здоровых и безопасных условий труда, эффективной работы организации, регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком полномочным представителем Работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению Договора, продлению срока действия Договора, исполнению Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между

Наниматель

\_\_\_\_\_   
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, Соглашения между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки, Соглашения между комитетом по образованию Мингорисполкома и Минской городской организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее - Минское городское отраслевое соглашение, Минская городская организация Профсоюза), Соглашение между управлением по образованию администрации Октябрьского района г. Минска и Октябрьской районной г. Минска организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее-районное Соглашение) обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее - Стороны).

6. Действие Договора распространяется на Нанимателя и Работников - членов Профсоюза, от имени которых он заключен, а также на работников - членов Профсоюза, от имени которых Договор не заключался (вновь принимаемые Работники, Работники, вступившие в Профсоюз).

Положения коллективного договора, предусмотренные частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - Трудовой кодекс), 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 в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех Работников организации, независимо от членства в Профсоюзе (в том числе Работников от имени которых Договор не заключался, вновь принимаемых работников, Работников - не членов Профсоюза, а также Работников, утративших профсоюзное членство).

Действие иных положений коллективного договора, улучшающих правовое положение Работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении Работников - членов Профсоюза.

Работники организации, не являющиеся членами Профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемых Профсоюзом.

7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и (или) дополнения. Внесение изменений и (или) дополнений в Договор, продление срока действия Договора осуществляется на основе взаимной договоренности Сторон. Письменное требование одной из Сторон о проведении переговоров по заключению, изменению и (или) дополнению Договора, продлению срока действия Договора, рассматривается другой Стороной в семидневный срок.

Разногласия Сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя, комиссии по ведению коллективных

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

переговоров, профсоюзном собрании.

Договор (изменения и (или) дополнения в него, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора), подписывается представителями Сторон после обсуждения и одобрения его на профсоюзном собрании (конференции).

8. Стороны обязуются соблюдать обязательства по Договору, принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения.

В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

За уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии Договором, нарушение законодательства о труде Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

9. Письменное требование о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляется одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия настоящего Договора.

При заключении Договора срок ведения коллективных переговоров не может превышать трех месяцев.

Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

10. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению Договора, внесению изменений и (или) дополнений в Договор, продлении срока действия Договора (далее - Комиссия по ведению коллективных переговоров).

11. Действие Договора не прекращается при изменении в названии сторон. В случае реорганизации Сторон в период действия Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, выполнение Договора гарантируется правопреемниками.

В течение трех месяцев с момента окончания реорганизации Сторон заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

12. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия по ведению коллективных переговоров.

Комиссия по ведению коллективных переговоров не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора с составлением справки, которые рассматриваются на профсоюзном собрании.

13. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и подлежит регистрации

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

в администрации Октябрьского района города Минска.

14. Наниматель представляет подписанный Договор, а также вносимые в него изменения и (или) дополнения, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора, не позднее одного месяца с даты их подписания в администрацию Октябрьского района города Минска для регистрации.

15. Подписанные и зарегистрированные экземпляры Договора (изменений и (или) дополнений в Договор, дополнительное соглашение о продлении срока действия Договора) хранятся: 1 - в регистрирующем органе, 1 - у Нанимателя, 1 - в ППО, 1 - в вышестоящей организации Профсоюза, у которой ППО находится на профсоюзном обслуживании; 1 - размещается на стенде организации для постоянного свободного ознакомления с ним Работников.

16. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового Договора, но не более трех лет, и в соответствии с частью второй статьи 367 Трудового кодекса продолжает действовать до момента заключения нового, но не более шести месяцев после окончания срока его действия.

С согласия Сторон действие Договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему, которое одобряется на профсоюзном собрании, подписывается Сторонами и регистрируется в установленном законодательством порядке.

## ГЛАВА 2

### ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

17. Наниматель обязуется:

17.1. Доводить до сведения коллектива Работников организации нормативные правовые акты по вопросам организации и оплаты труда в течение двух дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

17.2. Принимать участие в разработке проектов документов, касающихся организации, нормирования и условий оплаты труда.

17.3. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда с участием представителей Октябрьской районной г. Минска организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки

17.4. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса.

17.5. Обеспечить в полном объеме своевременную выплату Работникам заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска,

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

окончательного расчета при увольнении.

18. Профком обязуется:

18.1. Оперативно доводить до сведения членов Профсоюза документы, разъяснения, инструктивные письма по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

18.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам оплаты труда; своевременности выплаты начисленной заработной платы; организации, условий и нормирования труда; исчисления и распределения в полном объеме премиального фонда, фонда надбавок и доплат, фонда материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда; порядка проведения аттестации педагогических работников.

О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков.

18.3. Способствовать укреплению трудовой, производственной и исполнительской дисциплины. Не реже одного раза в год анализировать ее состояние, результаты обсуждать на заседании Профкома. По результатам обсуждения вносить предложения Нанимателю.

18.4. По мере необходимости консультировать членов профсоюза по вопросам нормирования и условий оплаты труда.

18.5. Принимать участие в конкурсах, инициируемых вышестоящими органами управления образованием, Профсоюзом.

18.6. Обеспечить реализацию в полном объеме полномочий профсоюзных органов в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Вопросы нормирования, оплаты труда, а также установления стимулирующих и компенсирующих выплат (далее - материальное стимулирование труда) и оказания материальной помощи решаются Нанимателем (уполномоченным должностным лицом Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

19.2. Порядок, условия, показатели и размеры премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, осуществление единовременной выплаты на оздоровление Работникам устанавливаются настоящим Договором, соответствующими положениями (приложения 2,3,4,5).

19.3. Положения разрабатываются непосредственно в организации, утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом после их одобрения на профсоюзном собрании организации или заседании

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

профсоюзного комитета и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

19.4. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно.

Информация о наличии и размере неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, ежемесячно доводится Центрами по обеспечению деятельности бюджетных организаций (или бухгалтерией организации) до сведения Руководителя организации и Профкома.

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, остаются в распоряжении Руководителя организации и направляются в текущем календарном году на премирование Работников в порядке, установленном приложением 2 настоящего Договора. Расчет неиспользованных средств осуществляется ежемесячно с нарастающим итогом (за январь-февраль, январь-март и т.д., в декабре в целом за год).

19.5. Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи ежегодно на календарный год в организации создается соответствующая комиссия с обязательным включением в состав представителя ППО (**приложение 1**).

При распределении средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства учебно-методическим объединением (методическим формированием); наставничество; организационно-воспитательная работа и другое в порядке и на условиях, определяемых настоящим Договором, соответствующими положениями (**приложение 3**).

19.6. Выплаты из средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи осуществляются на основании приказов Нанимателя, согласованных с Профкомом.

19.7. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании приказа Нанимателя.

19.8. Установление норм материального стимулирования труда, оказание материальной помощи Руководителю организации, непосредственно подчиненной управлению по образованию администрации Октябрьского района города Минска, осуществляется по согласованию с организацией Профсоюза, вышестоящей для первичной профсоюзной организации, в которой руководитель состоит на профсоюзном учете;

Установление надбавок, доплат, премирование, оказание материальной помощи Руководителю организации, подчиненной управлению по образованию администрации Октябрьского района, осуществляется из средств организации на основании Положений, утвержденных управлением по образованию администрации Октябрьского района по согласованию с президиумом Октябрьского районного г.Минска комитета Профсоюза

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

(приложения 1 районного соглашения).

19.9. Руководителю организации управления по образованию в пределах средств, определенных законодательством, выплачивается единовременная выплата на оздоровление в соответствии с Положением, утвержденным управлением по образованию администрации Октябрьского района по согласованию с президиумом Октябрьского районного г.Минска комитета Профсоюза (приложение 1 районного соглашения).

19.10. Алгоритм оказания материальной помощи руководителю организации управления по образованию определяется приложением 1 районного соглашения.

19.11. Дополнительное премирование Руководителя и Работников за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, осуществляется в соответствии с **приложением 5** настоящего Договора, районного Соглашения по согласованию с организациями Профсоюза соответствующего уровня.

19.12. Устанавливать из средств материального стимулирования труда или внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации ежемесячные выплаты:

педагогическим работникам, специалистам и другим служащим, добросовестно выполняющим работу в интересах коллектива (руководителям методических объединений; педагогам-наставникам) (приложение 3)

победителям конкурса «Столичный учитель - столичному образованию» в течение года с даты проведения конкурса - в размере 15% оклада (приложение 3);

молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование или среднее специальное образование, в течение срока обязательной работы в размере 30% оклада на основании приказа руководителя

Выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустройства в счет брони, направления на работу (перенаправления на работу) в бюджетные организации сферы образования, являются в течение срока обязательной работы молодыми специалистами или молодыми рабочими (служащими);

работникам с профессионально-техническим, средним специальным, высшим, научно-ориентированным образованием, отработавшим срок обязательной работы и продолжающим работать в организациях системы управления по образованию в размере 20% оклада в течение двух лет после окончания срока обязательной работы.

устанавливать единовременные выплаты работникам, которые награждены государственными наградами, наградами Министерства образования в размере одного оклада;

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

19.13. В соответствии со статьей 73 Трудового кодекса выплату заработной платы производить не реже 2-х раз в месяц:

не позднее 20 числа каждого месяца - заработная плата за первую половину месяца;

не позднее 8 числа каждого месяца - окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца.

Выплата заработной платы работникам производится путем перечисления на счет, открытый Работником в учреждении банка г. Минск, ЦБУ № 527 ОАО «АСБ Беларусбанк» (статья 75 Трудового кодекса).

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями заработная плата Работникам должна выплачиваться накануне их (статья 73 Трудового кодекса).

19.15. Выдавать каждому Работнику расчётный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы (окончательного расчета за предыдущий месяц).

19.16. Заработная плата, задержка выплаты которой составляет календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным п.п.19.14. п.19 данного Договора подлежит индексации в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Индексация несвоевременно выплаченных сумм осуществляется в полном размере за каждый месяц в отдельности путем их корректировки на индекс потребительских цен, рассчитанный нарастающим итогом за период задержки.

Суммы, не выплаченные работнику за прошлые периоды и взысканные в соответствии с законодательством, выплачиваются работнику с учетом их индексации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-ХІІ "Об индексации доходов населения с учетом инфляции", п.12 Инструкции о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 мая 2009 г. №57).

Работник вправе требовать выплаты, причитающейся ему заработной платы, если она не производилась ему по не зависящим от него причинам, в установленном законодательством порядке.

19.17. Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении Закона, не может быть с него взыскана за исключением случаев счетной ошибки.

19.18. Производить выплату среднего заработка за время трудового

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

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

В случае невыплаты в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска Работник имеет право продолжить работу (перенести либо продлить отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

19.19. При увольнении Работника все выплаты, причитающиеся ему от Нанимателя на день увольнения (кроме выплат, размер которых определяется по результатам работы за месяц, производятся не позднее дня увольнения).

В случае невыплаты по вине Нанимателя причитающихся на день увольнения Работнику сумм за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

19.20. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Договором, Наниматель несет ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность Руководителя организации за несвоевременность выплаты заработной платы Работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным заключать с ними контракт.

19.21. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления заработной платы в новых размерах производить повышенное авансирование Работников по согласованию с соответствующими финансовыми органами с последующим перерасчетом заработной платы, и не допускать снижения ее размеров.

19.22. Режим рабочего времени всех категорий Работников разрабатывается в организации исходя из режима работы учреждения, применяемого у Нанимателя, определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим Договором с соблюдением нормы продолжительности рабочей недели, установленной Нанимателем (статьи 112-114 Трудового кодекса), графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

Графики работы определяют: время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования сменами, рабочие и выходные дни (статья 123 Трудового кодекса).

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома Работников не позднее одного месяца до введения его в действие (статья 123 Трудового кодекса).

Полная норма продолжительности рабочего времени не может

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

превышать 40 часов в неделю.

19.25. Отдельным категориям Работников, которым по условиям работы невозможно соблюдение установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени по согласованию с Профкомом.

Списки категорий таких работников оформляются приложением и являются неотъемлемой частью настоящего Договора (**приложение 7**).

Режим рабочего времени этой категории работников устанавливается графиками работ (сменности), которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом. Установленный режим рабочего времени доводится до сведения Работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается продолжительностью один год (статья 126 Трудового кодекса).

Для некоторых категорий работников может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов (**приложение 8**)

19.26. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, учебный план, специально организованная деятельность, графики отпусков, графики работ (сменности), приказы о распределении премии, об осуществлении стимулирующих и компенсирующих выплат, об оказании материальной помощи, локальные правовые акты по вопросам организации охраны труда утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом.

19.27. За время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, закрытие учреждения на ремонт или на летний период и другие обстоятельства) оплата производится в размере 100% установленного ему оклада, надбавки за работу по контракту, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за специфику работы в сфере образования, надбавки за работу в отрасли. В случае выполнения Работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда им производится в полном объеме.

Руководитель обязан принимать меры по обеспечению Работников работой в соответствии с их должностными обязанностями.

19.28. Устанавливать работникам при заключении (продлении) контрактов дополнительные меры материального стимулирования труда (надбавку к окладу в размере до 50% от оклада и предоставление дополнительного поощрительного отпуска до 5 календарных дней с сохранением среднего заработка).

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Принимать меры по дополнительному стимулированию труда работников путем установления им надбавки к окладу и предоставления дополнительного поощрительного отпуска в максимальном размере, особенно в отношении работников, у которых продолжительность основного трудового отпуска составляет 24 календарных дня, при заключении (продлении) контрактов, а также во время срока их действия.

19.29. Привлечение Работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, только с согласия Работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса) с оформлением приказа (распоряжения) Нанимателя, с указанием основания привлечения к работе, сроков, условий оплаты и (или) предоставления другого неоплачиваемого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

19.30. В целях обеспечения своевременной и в полном объеме замены воспитателей дошкольного образования (далее - воспитатели) в период их временного отсутствия (временная нетрудоспособность, трудовой отпуск, повышение квалификации и другое) воспитатели с их согласия могут привлекаться к сверхурочной работе с оплатой в соответствии с законодательством.

19.32. Присвоение квалификационных категорий специалистам организации, производится в порядке, определяемом настоящим Договором, Общими положениями Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 02.01.2012 №1.

19.33. Создавать педагогическим работникам условия для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения образовательного процесса .(**приложение № 20**)

19.34. Лицам, с которыми не планируется продолжение трудовых отношений при оптимизации сети учреждений образования, численности или штата работников и отсутствии оснований для выплаты выходного пособия устанавливать дополнительные меры социальной защиты (оказание материальной помощи в размере 3 БВ.)

19.35. Наниматель и ППО на постоянной основе анализируют уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий Работников для своевременного принятия соответствующих мер.

19.36. В случае производственной необходимости по согласованию с Профкомом рабочий день Работникам может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания.

Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается рабочий день с разделением на части определяется

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

**приложением 9** к настоящему Договору.

19.37. Доплаты за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем.

В случаях, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей инструкцией) доплаты, предусмотренные частью первой настоящего пункта, не устанавливаются.

19.38. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда, определяется **приложением 6** к настоящему Договору.

Порядок ее выплаты регулируются Положением о материальном стимулировании труда.

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, устанавливается руководителем организации на основании приказа по согласованию с Профкомом.

Руководителю организации конкретный размер доплаты за особые условия труда устанавливается органом, уполномоченным заключать с ними контракт, по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня.

19.39. Наниматель осуществляет оплату замены временно отсутствующих работников в связи с предоставлением отпуска, листком нетрудоспособности, дополнительного свободного от работы дня в неделю (сокращения продолжительности работы на один час) матери (отцу), повышением квалификации, переподготовкой на основании Перечня должностей служащих (профессий рабочих), на период отсутствия которых требуется выполнение их обязанностей (**приложение 10**).

19.40. При невозможности сокращения продолжительности работы на один час (или пропорционально продолжительности неполного рабочего времени) рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, предоставлять работнику по соглашению с Нанимателем дополнительный день отдыха, оплачиваемый в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленной для оплаты сверхурочной

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

работы в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса.

19.41. Наниматель в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса предоставляет Работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется Работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности) либо по соглашению между Работником и Нанимателем.

Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое Работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время.

Перечень категорий работ, порядок и место приема пищи, где по условиям производства работнику нельзя установить время, необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, и которое включается в рабочее время определяется в соответствии с **приложением 11**.

Перерыв для отдыха и питания по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов.

### **ГЛАВА 3 ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

20. Наниматель обязуется:

20.1. Утверждать локальные правовые акты по вопросам оплаты труда, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав Работников (правила внутреннего трудового распорядка, графики работ (сменности), графики отпусков работников, специально организованную деятельность, должностные (рабочие) инструкции Работников, приказы о материальном стимулировании Работников (об установлении надбавок и доплат, распределении премии, о выделении материальной помощи) и другие по согласованию с Профкомом.

20.2. Оперативно доводить до сведения Работников нормативные правовые акты (изменения и (или) дополнения к ним) по вопросам условий, организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения Работников отрасли. Разъяснять их содержание, права и обязанности Работников.

20.3. При приеме на работу заключать с Работником трудовой договор (контракт) в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом и объявить его Работнику под роспись, ознакомить Работника под

Наниматель

\_\_\_\_\_   
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

роспись с порученной работой, документами, определяющими трудовую функцию (должностными (рабочими) инструкциями), условиями и оплатой труда, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и другими документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок, Договором, проводить вводный инструктаж по охране труда, разъяснять его права и обязанности.

20.4. Предоставлять председателю ППО возможность участвовать в семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых Нанимателем.

20.5. Предоставлять заблаговременно Профкому на рассмотрение для внесения предложений, согласования проекты локальных правовых актов, иных документов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы Работников.

20.6. При решении вопросов, затрагивающих интересы Работников, привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом. Принятие решений осуществлять с согласия и по согласованию Профкома и (или) на основании его представлений. Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

20.7. Включать делегированных Профкомом представителей в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

21. Профком обязуется:

21.1. Осуществлять в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде, об охране и оплате труда, осуществлять контроль за выполнением в организации Договора.

21.2. Оказывать помощь Руководителю в обучении Работников по вопросам применения законодательства о труде, о профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, в разработке локальных правовых актов.

21.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, в пределах компетенции консультировать их по вопросам законодательства о труде, об оплате и охране труда, коллективно-договорных отношениях и профсоюзах, рассматривать обращения (предложения, заявления, жалобы) членов Профсоюза, направлять мотивированные ответы на обращения в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

21.4. В соответствии с законодательством по просьбе членов Профсоюза обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в судах разных инстанций их интересы.

21.5. Принимать участие в совещаниях, семинарах и мероприятиях,

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

проводимых Нанимателем.

21.6. Систематически, но не реже одного раза в год, информировать членов Профсоюза о деятельности Профкома.

21.7. Проекты документов, которые утверждаются Нанимателем по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома в двухдневный срок после их представления Руководителем.

22. Стороны пришли к соглашению:

22.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав Работников принимаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

22.2. Установленные законодательством, Минским городским отраслевым и районным соглашениями полномочия Профкома предусматриваются в локальных правовых актах.

22.3. Обеспечивать возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон Договора по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов Работников другой Стороне.

22.4. Не реже одного раза в год проводить совместные мониторинги практики применения и соблюдения законодательства о труде, об охране труда, в том числе в части соблюдения требований пункта 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», аттестации педагогических работников, по предложению Сторон с последующим рассмотрением итогов на заседаниях Нанимателя и Профкома.

22.5. Руководитель обеспечивает беспрепятственный допуск в организацию представителей Профсоюза для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, за выполнением Договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, оценке (мониторингу), иных формах, не связанных с проведением проверок, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

22.6. Наниматель имеет право по согласованию с Профкомом в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда Работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте).

Наниматель обязан предупредить Работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

отмену неполного рабочего времени, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с Работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом. Изменение последовательности чередования Работников по сменам (статья 123 Трудового кодекса) не является изменением существенных условий труда.

Наниматель обязан предупреждать за один месяц педагогических Работников, для которых аттестация на подтверждение квалификационной категории является обязательной, о возможном изменении существенных условий труда в случае неподтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

Индивидуальные трудовые споры по изменению существенных условий труда разрешаются комиссией по трудовым спорам.

22.7. В целях урегулирования разногласий между Нанимателем и Работником (уволенным Работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора (контракта), обеспечения прав Работников (уволенных Работников) на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров ежегодно создавать в организации комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Профсоюза и Нанимателя.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Нанимателем.

22.8. Работник, в том числе уволенный, имеет право на получение от Нанимателя информации, касающейся трудовых и связанных с ними отношений, в том числе на получение по письменному заявлению документов о его работе, заработной плате и других, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки;

22.9. Наниматель создает условия для совмещения работы с обучением Работникам, получающим общее среднее образование, специальное на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно - ориентированное образование.

Наниматель предоставляет Работникам, впервые получающим среднее специальное, высшее образование в заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо иных оснований, предусмотренных трудовым договором, по их желанию гарантии, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса, а также отпуска в связи с получением образования без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 Трудового кодекса.

Наниматель предоставляет Работникам для прохождения вступительных испытаний при приеме в учреждения образования,

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

организации, реализующие образовательные программы научно-ориентированного образования, для получения научно-ориентированного образования отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 219 Трудового кодекса.

Направление для получения образования оформляется приказом Нанимателя, а в случае направления на обучение за счет средств Нанимателя - также соответствующим договором в сфере образования.

Нанимателем при установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего), продвижении по работе учитывается получение Работником образования, наличие ученой степени, ученого звания.

22.10. Наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку Работников, прохождение курсов целевого назначения, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, трудовым договором (контрактом).

В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки Работников определяется Нанимателем.

При направлении Нанимателем Работника на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку Работнику предоставляются гарантии, установленные законодательством.

22.11. Очередность предоставления трудовых отпусков педагогическим Работникам определяется графиком трудовых отпусков, утверждаемым Руководителем организации не позднее 1 апреля текущего года, другим категориям Работников - не позднее 5 января текущего года.

График трудовых отпусков составляется на календарный год и подлежит согласованию с Профкомом.

При составлении графика трудовых отпусков Наниматель учитывает мнение Работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других Работников. Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между Работником и Нанимателем.

График трудовых отпусков доводится до сведения всех Работников под роспись.

Продолжительность трудовых отпусков педагогических Работников определяется в соответствии с **приложением № 12**.

22.12. При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан в соответствии с законодательством о труде запланировать отпуск по желанию работника:

в летнее или другое удобное время:

1) лицам моложе восемнадцати лет;

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

3) матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

5) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

7) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.;

8) донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донор Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;

9) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

10) одиноким родителям, не состоящим в браке, опекунам, попечителям, воспитывающим одного ребенка и более в возрасте до 14 лет;

11) супругам, работающим в одной организации, по их заявлению - одновременно;

в определенный период:

1) работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование и специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, научно-ориентированное образование в заочной форме получения образования или в форме соискательства, - перед или в период прохождения промежуточной и итоговой аттестации, аттестации в порядке экстерната;

2) работникам, супруги которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

3) работающим по совместительству - одновременно с трудовым отпуском по основной работе;

5) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

б) работающим супругам военнослужащих - одновременно с отпуском их супругов;

21.13. Наниматель обязан предоставлять Работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно).

Продолжительность отпусков Работников исчисляется в календарных днях и определяется на дату их предоставления (при разделении отпуска на части - на дату предоставления каждой из частей).

По договоренности между Нанимателем и Работником при наличии уважительных причин (семейные обстоятельства (переезд, восстановление жилья после чрезвычайной ситуации), болезнь близких родственников-супруг (супруга), мать, отец, дети, обучение работников, успешно осваивающих содержание образовательных программ, при получении среднего специального, высшего, научно-ориентированного образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования при отсутствии направления Нанимателя, договоров в сфере образования и другое) трудовой отпуск может быть разделен на две и более части. При этом одна из частей трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

22.14. Предоставлять Работнику трудовой отпуск при наличии у него путевки на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском по графику отпусков, а в случае его использования - отпуск без сохранения заработной платы.

22.15. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия Работника (отзыв из трудового отпуска) в связи с производственной необходимостью.

Неиспользованная, в связи с этим часть трудового отпуска по договоренности между Нанимателем и Работником предоставляется в течение текущего рабочего года в срок, определяемый соглашением между Работником и Нанимателем, или по желанию Работника присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год либо компенсируется в денежной форме в соответствии с частью 3 статьи 174 Трудового кодекса.

При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования Работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска.

22.16. Беременным женщинам по их желанию предоставляется трудовой отпуск в полном объеме перед отпуском по беременности и родам и (или) после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

22.17. Наниматель не вправе принудить Работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы, без его письменного согласия.

22.18. Наниматель обязан в течение календарного года по желанию Работника в период, согласованный сторонами, предоставить отпуск без

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней категориям Работников, предусмотренным статьей 189 Трудового кодекса, а также иным работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

22.19. В течение календарного года Наниматель по письменному заявлению Работника в период, согласованный сторонами, предоставляет Работнику социальный отпуск без сохранения заработной платы (за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса) продолжительностью не более 30 календарных дней :

по семейно-бытовым причинам;

смерть члена семьи Работника- до 3 календарных дней;

бракосочетание самого работника, детей, внуков Работника - до 3 календарных дней;

рождение внуков Работника - до 3 календарных дней;

посещения торжественной линейки в связи с началом учебного года у детей (внуков) Работников (например, 1-4 классы), окончанием учебного года у детей выпускных классов (9, 11) - 1 день;

юбилейных дат (40, 50, 60 и т.д. кратно 10) - 1 день;

памятных дат (45, 55, 65 и т.д. кратно 5) - 1 день;

для работы над квалификационной научной работой (диссертацией) - до 30 календарных дней;

для написания методических пособий и учебников - до 30 календарных дней;

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях - до 21 календарных дней;

необходимость осуществления ухода за больным членом семьи Работника либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети, родные братья и сестры, внуки в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья (заключением) медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение - до 30 календарных дней;

и по другим уважительным причинам.

На время отпусков сохраняется прежняя работа.

22.22. При рождении ребенка и воспитании его в семье отцу (отчиму) ребенка по его письменному заявлению предоставляется единовременно в течение шести месяцев с даты рождения ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, не более 14 календарных дней согласно статье 186 Трудового кодекса.

22.23. Наниматель обязан по желанию работника предоставить ему однократно отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью не более 30 календарных дней для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук, в отношении которой по результатам проведения предварительной экспертизы получено положительное заключение.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

22.25. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день без оплаты.

22.26. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых Работниками, с которыми Наниматель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности определяется в коллективном договоре согласно **приложению 13**.

## **ГЛАВА 4 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

23. Наниматель обязуется:

23.1. Обеспечить полную занятость Работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

23.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в организации, а в случаях высвобождения педагогических и иных Работников принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Сокращение групп в течение учебного года, перевод организации на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

23.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о предстоящей ликвидации организации, реорганизации (реорганизации ее структурных подразделений), смене собственника организации, полной или частичной приостановке работы, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

При проведении ликвидации или реорганизации проводить переговоры с Профкомом в целях выработки согласованной программы мер по соблюдению прав и законных интересов работников.

24. Профком обязуется:

24.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым Работникам гарантий и компенсаций.

24.2. Не снимать с профсоюзного учета Работников - членов Профсоюза (по их письменному заявлению), высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы (но не более одного года со дня увольнения).

24.3. Оказывать из профсоюзного бюджета материальную помощь Работникам - членам Профсоюза, уволенным в связи с сокращением

Наниматель

\_\_\_\_\_   
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

численности или штата работников, в размере 3 базовых величин базовых величин (единовременная помощь.).

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса производится с предварительного согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) Профкома.

25.2. При сокращении численности или штата Работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается (помимо категорий, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь) в порядке перечисления в коллективном договоре Работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины:

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса о браке и семье);

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до восемнадцати лет;

разведенным, вдовам (вдовцам), имеющим на их иждивении несовершеннолетних детей;

являющимся единственными кормильцами в семье при наличии двух и более иждивенцев;

одному из двух работающих в организации родителей, воспитывающих несовершеннолетнего ребенка;

имеющим длительный стаж непрерывной работы в организации не менее десяти лет;

получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в организации;

избранным в состав профсоюзных органов;

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

членам комиссий по трудовым спорам;  
предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);  
работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в организации специальностям;  
женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, супруги которых призваны на срочную военную службу (на период срока службы).

25.3. Увольнение Работников в связи с сокращением численности или штата работников проводить только после следующих упреждающих мер:

ликвидации вакантных мест;  
увольнение совместителей.

25.4. Сокращение групп в течение учебного года, перевод организации на режим работы, влекущий ухудшение условий трудового договора (контракта), сокращение рабочих мест, допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

25.5. В период всего срока предупреждения Работника о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников предоставлять по его письменному заявлению социальный отпуск (один день в неделю) без сохранения заработной платы для самостоятельного поиска работы.

Принимать меры к трудоустройству Работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, содействовать их переобучению.

25.6. Предоставлять преимущественное право Работникам организации, уволенным по сокращению численности или штата, возвращаться в организацию при появлении вакансий.

25.7. Заключение контрактов с Работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта.

Работник должен быть письменно предупрежден Нанимателем об изменении существенных условий труда (заключение контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения Работнику в письменном виде вручается проект контракта.

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

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

25.9. В случае истечения срока действия контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан с согласия Работника продлить срок действия контракта в пределах максимального срока либо заключить новый контракт на период беременности и до окончания указанных отпусков.

25.10. Заключение новых контрактов, их продление в пределах максимального срока действия с Работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если они приступили к работе до и после достижения ребенком возраста трех лет, осуществляется с согласия Работника на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

25.11. Продлевать в пределах максимального срока действия, заключать новые контракты с Работниками добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет, с их согласия, на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

25.12. Заключение новых контрактов с Работниками - членами Профсоюза производится при участии представителя Профкома.

25.13. По истечении пятилетнего срока действия контракта заключать новые контракты с Работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими продолжительный стаж работы в организации, - на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

С письменного согласия Работника новый контракт заключается на меньший срок, но не менее одного года.

25.14. По истечении пятилетнего срока действия контракта заключать новые контракты с Работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию, - на срок не менее трех лет либо на максимальный срок действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

С письменного согласия Работника новый контракт заключается на меньший срок, но не менее одного года.

25.15. В рамках данного Договора считать:

«продолжительный стаж работы в организации» (п.п.24.13 п.24) - работу в организации не менее 10 лет;

«высокий профессиональный уровень и квалификация» (п.п.24.14 п.24) - наличие следующей квалификационной категории: первой, высшей, «учитель-методист».

25.16. Продлевать контракты в пределах пятилетнего срока его действия с Работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, - на срок до истечения максимального срока действия контракта с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

На меньший срок продлевать контракт только с письменного согласия Работника.

25.17. Установить, что с молодыми специалистами при приеме на работу контракты могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия, но не менее срока обязательной работы по распределению (направлению на работу).

При заключении контрактов устанавливать молодым специалистам на срок обязательной работы по распределению (направлению на работу) следующие дополнительные меры стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса:

дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;

надбавку в размере 50% от оклада.

Молодым специалистам обеспечивается нагрузка не менее ставки.

25.18. Заключать новые контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых при этом на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их согласия, на срок пять лет.

25.19. Наниматель по просьбе Работника, добросовестно работающего, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющего дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним .

25.20. Заключать новые контракты с матерью (отцом, воспитывающим ребенка вместо матери в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным - более месяца - пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами, опекуном) ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, не допускающей (не допускающим) нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на максимальный срок с ее (его) согласия

25.21. Наниматель и Работник, не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

25.22. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с Работником и ознакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными правовыми актами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок в организации, должностной (рабочей) инструкцией и иными локальными правовыми актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

При приеме на работу Работника наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы, а также сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности педагогических Работников. Характеристика подписывается руководителем организации.

25.23. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) может быть досрочно прекращен по соглашению сторон трудового договора.

25.24. Наниматель по требованию (просьбе) Работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи Работником заявления, досрочно расторгает контракт, трудовой договор при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы в случаях: поступления на военную службу по контракту, достижения

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

общеустановленного пенсионного возраста, назначения пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии, избрания на выборную должность, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, необходимости ухода за больным членом семьи, ухода за детьми в возрасте до 14 лет, изменения семейного положения, трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку, или с более высоким уровнем оплаты труда, трудоустройство у другого нанимателя в отрасли образования на более высокую должность, 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, пенсионный возраст, состояние здоровья Работника (болезнь, инвалидность).

25.25. Устанавливать Работникам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполное рабочее время и другое по их инициативе.

25.26. Не допускать привлечение Работников организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

25.27. Не допускать подмены трудовых отношений заключением договоров гражданско-правового характера на выполнение работ, которые согласно законодательству о труде, должны осуществляться на основании трудового договора.

25.28. Наниматель вправе заключать (по истечении срока действия контракта) с Работниками, проработавшими у Нанимателя не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату заключения нового контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

25.29. Наниматель вправе заключать с Работниками, с их письменного согласия, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса.

## **ГЛАВА 5**

### **ОХРАНА ТРУДА**

26. Наниматель обязуется:

26.1. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее-СУОТ) учреждения образования (организации) и своевременно

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

совершенствовать на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

26.2. Предусматривать в необходимых объемах финансовые средства на охрану труда, профилактику производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание Работников. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда (**приложение 14**).

Осуществлять в рамках сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителя и специалистов учреждения образования (организации).

26.3. Своевременно и качественно проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

26.4. Каждому Работнику при приеме на работу и в период работы предоставлять полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также о льготах и компенсациях по условиям труда, установленных законодательством и Договором.

26.5. Лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 3 и 5 статьи 42 Трудового кодекса, Наниматель выплачивает выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

26.6. Обеспечивать прохождение Работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с утвержденным Списком с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка на время прохождения периодических медосмотров (**приложение 15**).

26.7. Возлагать обязанности специалиста по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

26.8. Оформить уголок по охране труда. Постоянно обновлять методическое обеспечение уголка по охране труда.

26.9. Своевременно проводить пересмотр, корректировку и утверждение локальных правовых актов по охране труда с учётом изменений и дополнений, внесённых в законодательные акты Республики Беларусь.

26.10. Проводить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда работающих согласно требованиям нормативных правовых актов. Оказывать содействие в обучении общественных инспекторов по охране труда, созданию условий для их эффективной работы и установлению мер поощрения;

26.12. К началу учебного года организовывать работу по приведению

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

помещений учреждения образования в соответствии с требованиями санитарных норм и охраны труда для создания здоровых и безопасных условий труда Работников и организации образовательного процесса.

26.13. Выполнять в срок до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

26.14. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, принимать меры по совершенствованию этой работы. Не реже одного раза в год подводить итоги работы учреждения образования по улучшению условий и охраны труда, профилактики производственного травматизма.

26.15. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями законодательства.

26.16. Незамедлительно информировать управление по образованию администрации Октябрьского района г.Минска о несчастных случаях на производстве с тяжелым, смертельным исходом, групповых несчастных случаях с целью проведения расследования несчастного случая в соответствии с требованиями законодательства.

26.17. Оказывать семье погибшего по вине Нанимателя на производстве Работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь из средств нанимателя в размере не менее десяти годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю, а Работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, по вине Нанимателя, - единовременную материальную помощь в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности при наличии средств. Выплачиваемая материальная помощь снижается пропорционально степени вины потерпевшего, определенной в документах расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

по согласию сторон коллективного договора - в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

Порядок и условия выплаты материальной помощи, в том числе ее выплаты частями, определяются коллективным договором.

26.18. Предоставлять наряду с перерывом для отдыха и питания дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для обогрева, отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах), при выполнении работ на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодный

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

период года. Виды этих продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка и (или) Договором.

26.19. Проводить целенаправленную работу по выполнению требований Директивы Президента Республики Беларусь 14.06.2007 №3 «Экономия и бережливость - главные факторы экономической безопасности государства» (далее – Директива №3).

26.20. Принимать действенные меры по выполнению целевых показателей по энергосбережению.

26.21. Выполнять запланированные мероприятия по экономии тепла, воды, электроэнергии.

27. Профком обязуется:

27.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением норм коллективного договора в учреждении образования (организации).

Требовать устранения нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работающих, а в случае непосредственной угрозы для жизни и здоровья - приостановления выполнения работ, эксплуатации помещений, оборудования до устранения нарушений. Выдавать обязательные для рассмотрения рекомендации по устранению выявленных нарушений.

27.2. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, координировать их деятельность, проводить обучение профактива по вопросам охраны труда.

27.3. Принимать участие в городских (районных) этапах республиканского смотра-конкурсах на лучшее проведение первичными профсоюзными организациями общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, лучшего общественного инспектора по охране труда.

27.4. Периодически (один раз в квартал) на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя рассматривать вопросы травматизма и повышения эффективности общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в соответствии с требованиями Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015г. №420 (далее – Директива №1).

27.5. При групповом несчастном случае, а также с тяжёлым и смертельным исходом, требующих проведения специального расследования, незамедлительно извещать Октябрьскую районную г.Минска организацию Профсоюза с целью обеспечения участия в расследовании главного технического инспектора труда Минской городской организации Профсоюза.

27.6. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и

Наниматель

\_\_\_\_\_   
 подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
 подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов Профсоюза, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 марта 2025 г. №108 «О страховании». Содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам Работников, добиваться применения срочных мер по их устранению.

27.7. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

27.8. Оказывать семье погибшего на производстве работника - члена Профсоюза - помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере до 20 базовых величин из профсоюзного бюджета при наличии средств.

27.9. Осуществлять общественный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда Работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

27.10. Оказывать правовую помощь пострадавшим Работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

27.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов ресурсов.

27.12. Проводить регулярные рейды-проверки за соблюдением требований Директивы №3.

27.13. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы №1.

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Осуществлять общественный контроль и контроль за соблюдением Работниками законодательства об охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда в учреждении образования (организации), за выполнением норм коллективного договора. Требовать от работающих соблюдения трудовой и производственной дисциплины, законодательства об охране труда.

Направить совместные усилия на выполнение требований Директивы №3, Директивы №1.

28.2. В целях профилактики производственного травматизма во взаимодействии с социальными партнерами продолжить работу по организации и проведению мероприятий «Недели нулевого травматизма», по продвижению Концепции «нулевого травматизма».

28.3. Добиваться выделения денежных средств на мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий и охраны труда.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Все локальные правовые акты по вопросам охраны труда принимать Нанимателю (уполномоченному должностному лицу Нанимателя) по согласованию с Профкомом.

28.4. Постоянно осуществлять контроль за:

своевременным прохождением работниками обязательных предварительных, периодических, внеочередных и нарколологических медицинских осмотров (**приложение 15**);

обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки (**приложение 16**);

бесплатным обеспечением работников, связанных с загрязнениями кожных покровов, смывающими и обезвреживающими средствами (**приложение 17**);

обеспечением пищеблока, рабочего места сторожа, физкультурного зала аптечками первой помощи универсальными (**приложение 18, 19**).

28.6. Оказывать единовременную материальную помощь в случаях и размерах, предусмотренных пунктами 26.17, 26.18 и 27.6.

28.7. Работник обязан соблюдать требования по охране труда и безопасному ведению работ, о пользовании средствами индивидуальной защиты, 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, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья.

28.9. Применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований по охране труда

Устанавливать надбавку за высокие достижения в труде из средств материального стимулирования работникам за соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины в соответствии с их личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда.

## ГЛАВА 6

### СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

29. Наниматель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, занятий физической культурой, при наличии возможности проводить мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях.

29.2. Обеспечить предоставление первого рабочего места для молодых специалистов и лиц, направленных на работу, на полную ставку по специальности и на вакантное место.

29.3. При наличии внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации производит отчисление денежных средств ППО для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, рождественских и новогодних мероприятий, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, туристско-экскурсионных мероприятий, оздоровления и санаторно-курортного лечения в профсоюзных санаториях, возрождения национальной культуры, иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента от фонда заработной платы.

30. Профком обязуется:

30.1. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников - членов Профсоюза и их детей, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист».

30.2. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жилыми помещениями Работников организации.

30.3. Организовывать в течение года проведение Дней здоровья.

30.5. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.).

30.6. Оказывать материальную помощь на удешевление стоимости путевок:

в детские оздоровительные лагеря для детей Работников - членов Профсоюза в размере до 3 бв;

при оздоровлении, санаторно-курортном лечении в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт» членов Профсоюза и их детей (до 18 лет), приобретенные Работниками – членами Профсоюза, в размере до 3 бв.

30.7. Вовлекать молодежь в профсоюзную деятельность, выдвигать ее представителей в состав профсоюзных органов, повышать эффективность мотивации профсоюзного членства среди молодых специалистов.

30.8. Организовывать мероприятия, посвященные знаменательным датам и праздничным дням. Обеспечивать приглашение и поздравление ветеранов труда отрасли и Великой Отечественной войны.

30.9. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза с ежегодным уточнением банка данных.

При наличии средств оказывать из средств профсоюзного бюджета материальную помощь на лечение, оздоровление, приобретение

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

дорогостоящих лекарств и другим обстоятельствам в соответствии с Положением.

31. Стороны пришли к соглашению:

31.1. Представители ППО включаются в составы создаваемых в организации комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

31.2. Представители ППО для включения в составы комиссий и иных целей определяются решением Профкома;

31.3. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и распределение жилых помещений Работникам, состоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий, производить совместным решением Нанимателя и Профкома в соответствии с законодательством.

31.4. Учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по месту работы ведут Работники, назначенные Нанимателем по согласованию с Профкомом. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводятся до сведения коллектива Работников.

31.5. Руководитель совместно с Профкомом не реже одного раза в год анализируют обеспеченность Работников жильем и принимают возможные меры по улучшению их жилищных условий.

31.6. Содействовать выделению работникам организации, в том числе молодым специалистам и специалистам с высшим и средним специальным образованием, получившим образование на условиях оплаты и направленным с их согласия на работу, мест в общежитиях организаций системы комитета по образованию, а также общежитиях организаций иных отраслей.

31.7. Содействовать расширению:

охвата социальным страхованием новых категорий работников;

практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов;

участия работников во внедрении программы добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии с финансовой поддержкой государства ("три плюс три") с принятием, при необходимости, дополнительных мер по активизации вовлечения работающих граждан в данную программу;

31.8. При наличии финансовых средств организовать экскурсионные поездки, дни семейного отдыха для работников - членов Профсоюза.

31.9. Обеспечивать участие Работников организации в межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

31.10. Для участия в спортивно-массовых мероприятиях, проводимых в соответствии с республиканским и местными календарными планами проведения спортивно-массовых мероприятий (далее - официальные спортивно-массовые мероприятия), Работники, являющиеся участниками

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

официальных спортивно-массовых мероприятий, могут освобождаться нанимателем от работы на весь срок проведения официальных спортивно-массовых мероприятий с учетом времени проезда к месту их проведения и обратно, если участие в этих мероприятиях не входит в трудовые обязанности этих работников.

На период освобождения от работы для участия в официальных спортивно-массовых мероприятиях за Работниками, являющимися участниками таких мероприятий, сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) и заработная плата, но не ниже среднего заработка за рабочее время согласно ПВТР или графику работ (сменности).

31.11. Включать в состав комиссии по оздоровлению и санаторно-курортному лечению представителей Профкома.

31.12. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, санаторно-курортному лечению Работников.

31.13. Наниматель обязан освободить Работников (по их заявлению) от работы для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения в соответствии со статьей 103-1 Трудового кодекса.

Работники обязаны предоставлять Нанимателю документы, подтверждающие прохождение диспансеризации, по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области здравоохранения, если это предусмотрено локальными правовыми актами.

31.14. Оборудовать комнаты для приема пищи, бытовую и другие.

31.15. Развивать институт наставничества, оказывая помощь в адаптации молодых специалистов на рабочем месте и вовлекая их в активную общественную жизнь. Педагогам-наставникам устанавливать стимулирующие выплаты в соответствии с приложением 2 настоящего Договора.

31.16. Осуществлять систему мер по созданию условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам, оказывать содействие в решении жилищных и бытовых проблем.

31.17. Создавать правовые, экономические, организационные условия и гарантии для самореализации молодежи.

31.18. Оказывать консультационную помощь молодым семьям и молодым родителям в части соблюдения нормативных правовых актов, направленных на защиту брака и семьи, материнства, отцовства и охраны детства.

31.19. Закреплять ветеранов (работающих ранее в организации) организации и Профсоюза, в том числе проживающих в учреждениях социального обслуживания за организациями, в которых они работали, а также установление первичными профсоюзными организациями

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

обучающихся Минской городской организации Профсоюза путем развития волонтерского движения шефской помощи над ветеранами.

31.20. Привлекать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к общественной работе, к подготовке и проведению мероприятий в связи со знаменательными датами, патриотическому воспитанию молодежи.

31.21. Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в проводимых в организации воспитательных, праздничных мероприятиях.

31.22. В организации совместно вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь и социальную поддержку.

Ежегодно проводить встречи с различными категориями ветеранов труда отрасли и Профсоюза, чествовать их с юбилейными датами, приглашать ветеранов на мероприятия: профсоюзные встречи, торжественные вечера, посвященные государственным праздникам и знаменательным датам. Закреплять за каждым ветераном ответственных лиц за эту работу и учащихся.

31.26. Оказывать работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы материальную помощь согласно приложению 3 настоящего Договора.

## **ГЛАВА 7**

### **ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОГО ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА**

32. Наниматель обязуется:

32.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров и реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов Работников.

32.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч, в письменных и устных обращениях, а также по итогам проверок и мониторингов, проведенных представителями Профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

33. Профком обязуется:

33.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, об охране труда, социального страхования, реализации Договора.

33.2. Оказывать в установленном порядке остро нуждающимся работникам - членам Профсоюза материальную помощь из профсоюзного бюджета в соответствии с утвержденными сметами, на основании заявления члена Профсоюза.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

34. Стороны пришли к соглашению:

34.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы (в том числе выплачиваемой за счет кредитов банков) в соответствии с законодательством.

34.2. Предоставлять в безвозмездное пользование Профкому помещения, оборудование, средства связи и создавать другие необходимые для осуществления его деятельности условия в соответствии с законодательством.

34.4. Создавать в организации условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

34.5. Предоставлять возможность (время) членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных органов в качестве делегатов на конференциях, пленумах, съездах с сохранением среднего заработка.

Предоставлять возможность (время) профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, участвовать в уставных и иных мероприятиях, краткосрочной профсоюзной учебе, мероприятиях, включенных в планы совместной работы Профсоюза (его организационных структур) и Министерства образования (структурных подразделений городского (районных) исполнительных комитетов, осуществляющих государственно-властные полномочия в сфере образования, и для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений руководящих органов вышестоящих организаций Профсоюза.

34.6. Работникам, освобожденным от основной работы вследствие избрания их на выборные должности служащих в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий в выборном профсоюзном органе предоставляется прежняя или равноценная работа (должность служащего) в организации.

34.8. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным Профкомом, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

34.9. Поощрять из профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

34.10. Учитывать при поощрении профсоюзных работников организаций Профсоюза ведомственными наградами Министерства наличие наград Профсоюза, других органов управления образованием.

34.11. Применять меры морального и материального поощрения к работникам, выполняющим поручения в интересах коллектива по содействию

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

в повышении качества и эффективности работы коллектива, по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе в размере, 30 процентов оклада.

Поощрять из средств профсоюзного бюджета и средств материального стимулирования труда наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

34.12. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время.

34.13. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности), 4, 6, абзацам второму, четвертому пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса:

с Работниками, избранными в состав Профкома и не освобожденными от основной работы - с письменного согласия Профкома, а председателя ППО - только с письменного согласия руководящего органа вышестоящей организации Профсоюза;

с Работниками, избранными в районные, городские, областные, Республиканский комитеты Профсоюза и не освобожденными от основной работы - с письменного согласия руководящего органа организации Профсоюза, членом которого они избраны;

с Работниками, представителями ППО, участвующими в работе комиссий по трудовым спорам, членов Профсоюза, уполномоченных вести переговоры по коллективным договорам, а также общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства о труде - с согласия Профкома.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя по пунктам 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 5, абзацам пятому, девятому пункта 7, пунктам 8-11 статьи 42 Трудового кодекса с представителями Профсоюза, указанными в части первой настоящего подпункта, производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления организации Профсоюза соответствующего уровня.

Расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абзацем шестым пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) организации Профсоюза соответствующего уровня.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

34.14 Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 33.12 настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия руководящего органа организации Профсоюза соответствующего уровня.

34.15. Не заключать контракты с Работниками, работающими по трудовому договору на неопределенный срок, избранными в состав профсоюзных органов, во время срока их полномочий и в течение двух лет после переизбрания без их согласия.

34.16. В случае избрания в состав руководящих органов организации Профсоюза соответствующего уровня Работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать в пределах максимального срока действия контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

34.17. Не допускать увольнение по инициативе Нанимателя лиц, избравшихся в состав руководящих органов организаций Профсоюза соответствующего уровня, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

34.18. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники являются равноправными членами коллектива работников и пользуются всеми правами и гарантиями наравне с ними.

## **ГЛАВА 8**

### **СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ**

35. Профком обязуется:

35.1. Участвовать в обсуждении вопросов приватизации организации, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива Работников - членов Профсоюза.

35.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии Работникам при изменении формы собственности.

35.3. Осуществлять общественный контроль за проведением приватизации, не допускать принятия необоснованных решений и принудительной приватизации.

36. Стороны пришли к соглашению:

36.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации организации, проводятся предварительные переговоры с Профкомом с целью достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива Работников.

36.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за организацией, допускается с уведомления Профкома.

## **ГЛАВА 9**

### **ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ (НАРУШЕНИЕ) УСЛОВИЙ ДОГОВОРА**

37. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

38. Наниматель обязуется:

38.1. Рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в переговорах.

38.2. Представители Нанимателя, виновные в непредставлении информации, необходимой для разработки проекта Договора, срыве переговоров и препятствующие осуществлению контроля за выполнением Договора, несут дисциплинарную ответственность.

38.3. Ознакомить с Договором всех работников, в том числе впервые принятых.

39. Стороны пришли к соглашению:

39.1. Каждая из Сторон несет ответственность за своевременное и полное выполнение настоящего Договора в пределах своих полномочий и обязательств.

Контроль за ходом выполнения Договора и разрешение разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляется Сторонами, комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

39.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

39.3. Обеспечивать участие представителей Сторон Договора в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с его содержанием и исполнением.

39.4. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и локальных правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы Работников.

39.5. Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора в двухнедельный срок и давать мотивированные ответы в

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

письменной форме о принятых мерах.

39.6. Руководитель и председатель ППО отчитываются о выполнении Договора на профсоюзном собрании коллектива Работников - членов Профсоюза не реже одного раза в полугодие.

39.7. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) обязательств и условий Договора, либо уклоняющиеся от участия в переговорах, могут быть полностью или частично лишены премий, надбавок к окладам, привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством о труде, Договором.

39.8. Доводить содержание Договора (изменений и (или) дополнений, к нему) до коллектива Работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

39.9. Для разрешения коллективного трудового спора Нанимателем и Профкомом в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора создается на равноправной основе примирительная комиссия из представителей Сторон.

Создание примирительной комиссии оформляется приказом Нанимателя и решением Профкома.

Одобен на профсоюзном собрании работников  
«02» октября 2025 г., протокол № 1.

Договор подписан «13» октября 2025 г.

Наниматель

Председатель  
профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Наниматель

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Приложение 1 к коллективному договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г.Минска»

\_\_\_\_\_  
Н.В.Ненадовец  
«13»10.2025

## ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г.Минска»

### ГЛАВА 1

#### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение определяет порядок создания и деятельности комиссии по распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г.Минска» (далее - Комиссия).

2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Республики Беларусь, нормами Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», иными актами законодательства, в том числе настоящим Положением, утверждённым приказом заведующего учреждения специального образования, положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г.Минска», положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г.Минска», положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г.Минска».

Наниматель

\_\_\_\_\_   
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

3. Комиссия создаётся с целью оценки качества работы работников учреждения образования в соответствии с критериями для расчёта стимулирующих и компенсирующих выплат, неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, материальной помощи.

4. Основными задачами Комиссии являются:  
рассмотрение вопросов материального стимулирования работников;  
рассмотрение и анализ итогов и показателей работы, учитываемых при установлении стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, при распределении неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда;

оценка результатов работы работников;  
принятие решения об установлении (не установлении), с учётом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера ежемесячных стимулирующих и компенсирующих выплат, об оказании материальной помощи работникам учреждения специального образования.

## ГЛАВА 2 ПРАВА КОМИССИИ

5. Комиссия имеет право:

5.1. требовать от руководителя необходимую информацию для полного изучения деятельности работников;

5.2. по мере необходимости совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности при начислении стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи работникам учреждения образования.

## ГЛАВА 3 ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

6. Решение о создании Комиссии оформляется приказом руководителя учреждения специального образования, в котором на начало календарного года определяется численность и персональный состав комиссии. В течение года в состав Комиссии в случае необходимости приказом руководителя учреждения специального образования могут вноситься изменения и дополнения.

7. В комиссию включается не менее пяти членов.

8. Персональный состав комиссии формируется из администрации, представителей профсоюзного комитета, трудового коллектива.

9. Председатель, заместитель председателя, секретарь Комиссии и ответственный за расчет премии назначаются заведующим из числа членов Комиссии при утверждении ее персонального состава.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

10. Председатель осуществляет непосредственное руководство деятельностью Комиссии, несёт персональную ответственность за правильную организацию работы Комиссии и обоснованность выносимых решений, руководит деятельностью Комиссии, определяет место и время проведения заседаний Комиссии, проводит заседания Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии. При отсутствии председателя его функции выполняет заместитель председателя Комиссии.

11. Секретарь Комиссии:

обеспечивает уведомление членов Комиссии и подготовку заседаний Комиссии;

оформляет протоколы заседаний Комиссии;

обеспечивает ознакомление членов Комиссии с протоколами заседаний комиссии;

осуществляет учёт и хранение протоколов заседаний Комиссии и материалов к ним.

12. Члены Комиссии вправе:

вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии;

выступать на заседаниях Комиссии и инициировать проведение голосования по внесённым предложениям;

рассматривать материалы по анализу деятельности работников в соответствии с положением о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Детский сад №354 г.Минска», положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г.Минска», положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г.Минска»;

принимать решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размеров стимулирующих и компенсирующих выплат; материальной помощи работникам или отказе в их установлении (оказании);

задавать участникам заседания Комиссии вопросы в соответствии с повесткой дня и получать на них ответы по существу;

изучать материалы, касающиеся деятельности Комиссии;

в случае несогласия с решением Комиссии излагать письменно особое мнение по рассматриваемому вопросу, подлежащее обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;

осуществлять иные полномочия в целях выполнения возложенных на Комиссию задач и функций.

13. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, не позднее последнего числа месяца.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

14. Заседание Комиссии считается правомочным при участии на заседании более половины членов Комиссии при обязательном участии представителя профсоюзного комитета.

15. Очередность рассмотрения вопросов на заседании Комиссии определяется повесткой заседания комиссии.

16. Решение на заседании комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» принимается решение, за которое проголосовал председатель Комиссии.

17. Конкретные размеры стимулирующих и компенсирующих выплат, премирования, с учётом личного вклада работников, определяются комиссией:

для работников, непосредственно подчиняющихся руководителю учреждения, – с учётом предложений руководителя;

для других категорий работников – с учётом предложений заместителей руководителя, руководителя.

18. Служебная записка по установлению стимулирующих и компенсирующих выплат работникам, по премированию, должна содержать следующие сведения:

выполнение установленных показателей;

предлагаемый размер стимулирующих и компенсирующих выплат, премии с указанием источников выплаты;

иные сведения (при необходимости), характеризующие достижение положительных результатов работы школы, отдельного работника;

при невыполнении показателей или других нарушениях в обязательном порядке указываются причины нарушений, невыполнения.

19. Комиссия рассматривает поступившие предложения об установлении ежемесячной, ежеквартальной и единовременной премии; надбавок; дает оценку результатам работы работников за месяц; принимает решение о размере установления (снижения) стимулирующих выплат.

20. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании. Нумерация протоколов ведётся от начала календарного года.

21. Секретарь Комиссии обязан в течение трех рабочих дней после заседания Комиссии оформить протокол заседания, подготовить соответствующий проект приказа, согласовать его с профсоюзным комитетом.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

«Детский сад № 354 г.Минска» Белорусского  
профессионального союза работников  
образования и науки  
«02» октября 2025 № 1

Приложение 2 к коллективному  
договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад № 354 г. Минска»

\_\_\_\_\_  
Н.В. Ненадовец  
«13»10.2025

## ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях  
выплаты премии работникам  
государственного учреждения  
образования  
«Детский сад № 354 г. Минска»

### ГЛАВА 1

#### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премии работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска» (далее – Положение) разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 №641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) и определяет размеры, порядок и условия выплаты премии работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска» (далее – Детский сад № 354, Наниматель).

2. Целью Положения является материальное стимулирование конкретных действий или результатов работников, усиление заинтересованности работников в выполнении на высоком уровне поставленных перед ними задач, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Детского сада № 354, в том числе работающих по совместительству (внутреннее, внешнее).

Наниматель

\_\_\_\_\_  
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_  
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

4. Источниками средств, направляемых на выплату премий работникам Детского сада № 354, являются:

средства бюджета г.Минска и внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности в размере 20% от суммы окладов работников (плановый фонд премирования);

неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Детского сада №354 г.Минска в порядке, определенном законодательством;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

5. Приведенные пределы числовых значений в Положении, в которых указано «до» следует считать «включительно».

## ГЛАВА 2

### ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

6. Премирование работников Детского сада № 354 производится по итогам работы за месяц (далее – ежемесячная премия), а также может осуществляться одновременно (далее – единовременная премия) в пределах средств, выделяемых из бюджета г. Минска, определенных в соответствии с законодательством для премирования бюджетной организации, а также за счет внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

7. Премирование работников производится приказом Нанимателя, на основании решения Комиссии, по согласованию с профсоюзным комитетом (порядок согласования 6 глава 3, п.п.20.1., 21.7 настоящего Договора).

8. Премия работникам устанавливается ежемесячно за текущий месяц.

9. Размер премии каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств и предусматривает дифференцированный подход к поощрению каждого работника с учетом их личного вклада в общие результаты работы, уровня их профессионализма и специфики решаемых ими задач.

Размер премии максимальными размерами не ограничивается.

10. Премия начисляется за фактически отработанное время по итогам работы за текущий месяц в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

11. Ежемесячная премия не начисляется за периоды: временной нетрудоспособности;

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата.

12. Работнику, отработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта и по другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

При увольнении работника в отчетном месяце до истечения срока действия контракта по инициативе нанимателя премия ему не выплачивается.

В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные работнику премии перерасчету не подлежат.

### ГЛАВА 3 ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

13. Всем работникам Детского сада № 354, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины; соблюдающим правила внутреннего трудового распорядка; правил охраны труда, пожарной безопасности; выполняющим обязанности, предусмотренные в должностных (рабочих) инструкциях, устанавливается минимальный уровень премии в размере 5% оклада .

14. Разница между плановым фондом премирования и начисленным минимальным уровнем премии, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются на установлении премии работникам за текущий месяц по показателям, предусмотренным пунктом 15 настоящего Положения.

15. Показатели работы, за выполнение которых работникам устанавливается премия за текущий месяц в процентах от оклада:

#### 15.1. Для всех категорий работников

	наименование показателя	% от оклада
15.1.1	Обеспечение качественного и полного выполнения планов и программ по обучению и воспитанию воспитанников	до 50%
15.1.2	Организация, подготовка и проведение культурно-массовых, спортивных, интеллектуальных и других мероприятий и т.п.	до 50%

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

15.1.3	Результативное участие в конференциях, смотрах, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях, согласованных с управлением по образованию (по факту проведения): районного уровня городского уровня республиканского уровня международного уровня	до 30% до 40% до 50% до 100%
15.1.4	Подготовка информационных материалов (фотографий, текстового сопровождения, статей, репортажей) для размещения на официальных интернет-ресурсах, социальных сетях учреждения образования	до 30 %
15.1.5	Педагогу-наставнику за качественное осуществление наставничества	до 50%
15.1.6	За выполнение поручений в интересах коллектива по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива по организации процессов обучения и воспитания, осуществляемых в реализации норм коллективного договора, в том числе в вопросах защиты их трудовых и социально-экономических прав и законных интересов, охраны труда, пропаганды здорового образа жизни, организации досуга и создания благоприятного морально-психологического климата в коллективе	до 100%
15.1.7	Активное участие в общественной жизни коллектива, участие в общественно значимых мероприятиях района, города	до 100%
15.1.8	Обеспечение рационального использования финансовых средств, отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности в пределах компетенции	до 40%
15.1.9	Активная и результативная работа с родительской общественностью	до 50%
15.1.10	Инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	до 50%
15.1.11	Качественное ведение установленной документации, своевременное предоставление документов для проверки и отчетности.	до 30%

### 15.2. Для заместителей заведующего

15.2.1	Активное использование в практике работы прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	до 50%
--------	---	--------

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

15.2.2	Отсутствие обоснованных обращений в вышестоящие органы работников; создание благоприятного рабочего микроклимата; отсутствие конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса и работников учреждения образования	до 100 %
15.2.3	Организация, подготовка, сопровождение и проведение по согласованию с управлением по образованию на базе учреждения образования социально-значимых мероприятий (конкурсов, конференций, семинаров, диалоговых площадок и др.)	до 50%
15.2.4	Создание условий для профессиональной и личностной самореализации педагогических работников	до 30%
15.2.5	Осуществление системного подхода к внутреннему контролю, мониторингу качества образования, обеспечивающего наиболее оптимальный образовательный процесс	до 40%
15.2.6	Оказание методической и практической помощи педагогическим работникам в подготовке публикаций в средствах массовой печати, материалов научно-практических конференций, семинаров, обобщения опыта педагогической деятельности	до 100%
15.2.7	Обеспечение функционирования официальных интернет-ресурсов, социальных сетей учреждения образования; обновление, актуальность и объективность информации, размещаемой на интернет-ресурсах учреждения образования	до 50 %
15.2.8	Своевременное освоение средств по текущему и капитальному ремонту (ежеквартально)	до 50%
15.2.9	Обеспечение охраны труда и надлежащих условий труда работников учреждения образования (ежеквартально)	до 100%
15.2.10	Рациональное использование, экономия топливно-энергетических ресурсов (ежеквартально)	до 50 %
15.2.11	Выполнение особо важной и срочной работы в интересах учреждения (к особо важным (срочным) работам могут быть отнесены: задания, имеющие важные значения и требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда; поручения вышестоящих органов управления; другие работы, не предусмотренные непосредственно должностными обязанностями).	до 100 %

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

15.2.1 2	эффективность работы по выполнению Постановления № 1055, обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (по итогам контроля, мониторинга, полугодия);	до 100%
15.2.1 3	Содержание в надлежащем санитарно-бытовом состоянии территории и здания ,выполнение сезонных работ	до 100%
15.2.1 4	Иные поводы по предложению членов комиссии	до 100%

### 15.3. Для педагогических работников

15.3.1	Использование в работе современных информационно-коммуникационных технологий (игровые обучающие программы, компьютерные тренажеры, виртуальные лаборатории, наборы мультимедийных ресурсов)	до 50%
15.3.2	Взаимодействие с родителями через активные формы деятельности (практикумы, семинары, беседы, мастер-классы, круглые столы, дискуссии/дебаты, форумы, вебинары, конференции, и др.)	до 50%
15.3.3	Активное участие в мероприятиях по повышению делового и общественного имиджа учреждения образования	до 100%
15.3.4	Результативное участие в мероприятиях по обмену педагогическим опытом	до 50%
15.3.5	Проведение открытых учебных занятий, воспитательных и общественных мероприятий: информационных часов, встреч, диспутов и др. активных форм с родителями, педагогами (за исключением предусмотренных процедурой аттестации)	до 50%
15.3.6	Системная работа с воспитанниками, требующими особого педагогического внимания	до 50 %
15.3.7	Участие в международных образовательных проектах	до 100 %
15.3.8	Оформление, наполнение наглядными пособиями групп, кабинетов, содержание их в образцовом порядке	до 40%
15.3.9	Изготовление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий, игр и др.	до 50%
15.3.10	Экономия материальных и энергетических ресурсов	до 50%
15.3.11	Подготовка помещений учреждения к новому учебному году	до 100%

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

15.3.12	Результативность (наполняемость, посещаемость) работы по оказанию платных образовательных услуг	до 50 %
15.3.13	Активная работа по благоустройству территории, участка, творческий подход к эстетизации учреждения	До 50%
15.3.14	Качественное ведение установленной документации группы, своевременное предоставление документов для проверки и отчетности.	до 50%
15.3.15	Иные поводы по предложению членов комиссии	до 100%

15.4 Для иных работников учитываются следующие показатели:

15.4.1	Содержание закрепленных участков в помещениях здания и на территории в соответствии с действующими правилами и нормами	до 80%
15.4.2	Подготовка и проведение тематических выставок, читательских конференций и т.д.	до 50%
15.4.3	Качественное и эффективное выполнение работ по развитию информатизации, формированию и изменению электронных баз данных, сопровождению и модернизации информационно-компьютерной инфраструктуры, локальных сетей	до 100%
15.4.4	Своевременность ведения всех форм персонифицированного учета работников учреждения образования, своевременное оформление запросов в организации при устройстве на работу, других запросов	до 50%
15.4.5	Эффективное использование форм и технологий обработки, учета и ведения документации, своевременное предоставление отчетности .	до 50%
15.4.6	Образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования, качественное ведение установленной документации	до 50 %
15.4.7	Обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	до 100 %
15.4.8	Предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	до 200%
15.4.9	Выполнение обязанностей, не предусмотренных должностными и рабочими инструкциями	до 100%
15.4.10	Выполнение общественной работы в интересах коллектива	до 100%
15.4.11	Качественная сезонная уборка территории учреждения, требующая дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	до 100%

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

15.4.12	Иные поводы по предложению членов комиссии	до 100%
---------	--	---------

16. За счет средств, выделяемых из бюджета г.Минска, а также за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, работникам может устанавливаться единовременная премия.

17. Единовременная премия работникам учреждения образования может устанавливаться (при наличии оснований) в базовых величинах:

17.1	Выполнение разовых общественно значимых поручений в интересах учреждения ( коллектива) в свободное от работы время или в выходной день	5
17.2	За повышение педагогическим работником уровня квалификационной категории:	
	присвоение второй квалификационной категории	1
	присвоение первой квалификационной категории	2
	присвоение высшей квалификационной категории	3
	присвоение квалификационной категории «учитель-методист»	5
17.3	За заключение работником после срока обязательной работы по распределению (направлению) контракта на максимальный срок при условии отработки	5
17.4	В связи с награждением работника:	
	Государственными наградами Республики Беларусь	10
	Наградами (благодарность, грамота) учреждения образования	1
	Благодарностью управления по образованию	2
	Грамотой, почетной грамотой управления по образованию	2,5
	Благодарность комитета по образованию Мингорисполкома	3
	Почетная грамота комитета по образованию Мингорисполкома	4
	Благодарность Министерства образования Республики Беларусь	4,5
	Грамота Министерства образования Республики Беларусь	5
	Почетная грамота Министерства образования Республики Беларусь	5,5
	Нагрудный знак Министерства образования Республики Беларусь «Выдатнік адукацыі»	10

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

17.5	В связи с юбилейными датами рождения работника (50, 60,70 и далее кратно 10)	3
17.6	В связи со знаменательной датой работника ( 45,55, 65 и далее кратно 5)	2

18. Для рассмотрения вопросов единовременного премирования руководителем структурного подразделения организации, готовится служебная записка с соответствующим обоснованием и предложениями о размерах премирования работника.

19. Единовременная премия, в том числе при наличии нескольких оснований для назначения такой премии, назначается в размере не более 2 окладов в месяц и выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяце при наличии финансовых средств в организации на эти цели.

20. Выплата единовременной премии производится за счет средств бюджета, направляемых на премирование работников или внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

### ГЛАВА 3

#### ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИРОВАНИЯ

21. Основаниями для снижения размера начисленной премий работнику являются:

21.1. недобросовестное выполнение должностных обязанностей, подтвержденных результатами ведомственного контроля, других контролирующих органов - до 50% ежемесячной начисленной премии;

21.2. представление недостоверной информации либо предоставление информации по истечению срока требования - до 50% ежемесячной начисленной премии;

21.3. неисполнение в срок обязательств по коллективному договору - до 50% ежемесячной начисленной премии;

21.4. нарушение Устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения – до 100% ежемесячной начисленной премии;

21.5. нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных норм и правил – до 100% ежемесячной начисленной премии;

21.6. опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также самовольное оставление рабочего места, самовольная замена сменами – от 80% до 100% ежемесячной начисленной премии;

21.7. невыполнение приказов и распоряжений руководителя и его заместителей – до 100% ежемесячной начисленной премии;

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

21.8. за несвоевременное прохождение медосмотра ( за исключением уважительных причин- длительная болезнь работника, выпавшая на период медосмотра, неблагоприятная эпидемиологическая обстановка ) - до 100%

21.9. не выполнение мероприятий годового плана – от 50 % до 100% ежемесячной начисленной премии;

21.10. нетактичное поведение с обучающимися, родителями, коллегами задолженность за питание- до 50% ежемесячной начисленной премии;

21.11. случаи детского травматизма, произошедшие в учебное время - до 100% ежемесячной начисленной премии;

Окончательное решение о снижении премии по одному или нескольким основаниям принимаются руководителе организации.

22. В случае применения к работнику мер дисциплинарного взыскания размер премии за месяц, в котором было наложено дисциплинарное взыскание, уменьшается:

при объявлении замечания - до 50% оклада;

при объявлении выговора - до 100% оклада;

при увольнении - на 100% размера начисленной премии.

23. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло упущение в работе, либо о нем стало известно и оформлено приказом по учреждению с указанием причин лишения премии. При этом должна быть истребована объяснительная с работника, а приказ согласован с Профкомом и доведен работнику для ознакомления под роспись.

## СОГЛАСОВАНО

протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Детский сад №354 г.Минска» Белорусского  
профессионального союза работников  
образования и науки

02.10.2025 № 1

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Приложение 3 к коллективному договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным учреждением образования «Детский сад № 354 г. Минска»  
Н.В. Ненадовец  
«13»10.2025

ПОЛОЖЕНИЕ  
о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска»

ГЛАВА 1  
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом

Наниматель

\_\_\_\_\_   
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Президента Республики Беларусь от 18.01. 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями) и определяет размеры и порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска», кроме выплат, размеры и порядок осуществления которых определен законодательством (далее – стимулирующие и компенсирующие выплаты).

2. Осуществление стимулирующих выплат производится с целью материального и морального стимулирования работников:

за достижение определенных количественных и качественных показателей в работе, повышения творческой активности;

усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения образования.

3. Осуществление компенсирующих выплат работникам осуществляется за работу с особыми условиями труда.

4. Стимулирующие и компенсирующие выплаты, установленные законодательством, осуществляются в размерах и порядке, определенном для работников бюджетных организаций и настоящим Положением.

5. Стимулирующие и компенсирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время.

## ГЛАВА 2

### ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА

### ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

6. Надбавка устанавливается педагогическим работникам за выполнение отдельных видов работ.

Педагогическим работникам надбавка за характер труда устанавливается сроком от одного месяца до года.

По истечении установленных сроков выплата надбавки прекращается.

6. На установление надбавки педагогическим работникам направляется 5 % суммы окладов педагогических работников.

7. Средства на установление надбавки, неиспользованные в текущем месяце, переходят на следующий месяц.

7. Надбавка за характер труда может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

8. Надбавка за характер труда выплачивается ежемесячно.

9. Надбавки педагогическим работникам учреждения образования (за исключением руководителей бюджетных организаций сферы образования и их заместителей) устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

10. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки независимо от педагогической нагрузки педагогического работника.

11. Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом Нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом на основании решения Комиссии.

12. Надбавки педагогическим работникам выплачиваются за фактически отработанное время. Надбавка не начисляется за периоды:

- трудового отпуска;
- социального отпуска;
- временной нетрудоспособности;
- повышения квалификации;

за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

13. Перечень оснований для установления надбавки за характер труда:

№	Основания для установления надбавки (дополнительные критерии)	Категория работников	Размер в % от базовой ставки
13.1.	За системную работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; работу с родителями	Педагогический работник; педагог-психолог,	до 60%
13.2.	За работу по организации питания воспитанников; оздоровления воспитанников, в том числе в каникулярный период	Воспитатель дошкольного образования	до 60%
13.3.	За участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработки структурных элементов научно-методического обеспечения образования	Педагогический работник	до 60%
13.4.	За работу с одаренными и талантливыми учащимися (подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других образовательных мероприятиях, и	Педагогический работник	до 60%

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

	творческих конкурсах, организация, проведение указанных мероприятий)		
13.5.	За организацию участия учащихся в региональных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождение их в период проведения таких мероприятий	Педагогический работник	до 60%
13.6.	За участие в экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со ст. 89 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в том числе руководство и консультирование экспериментальных и инновационных проектов	Педагогический работник	до 60%

### ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА РАБОЧИМ И МЕЖОТРАСЛЕВЫМ СЛУЖАЩИМ

9. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливается ежемесячно по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 7 настоящего Положения. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

10. За характер труда рабочим и межотраслевым служащим направляются средства в размере от 50 до 110 (включительно) процентов от суммы окладов указанных работников.

11. Размер надбавки по каждому из оснований устанавливается до 100 процентов от оклада.

12. Надбавка за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливается за:

- 12.1. повышенный объем выполняемой работы, ее интенсивность;
- 12.2. качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;
- 12.3. отсутствие нареканий, жалоб со стороны работников гимназии за качество выполняемых работ;
- 12.4. проведение ремонтных работ;
- 12.5. образцовое содержание рабочего места, оборудования;
- 12.6. предотвращение и ликвидацию аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника;
- 12.7. соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в учреждении образования.
- 12.8. рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов.
- 12.8. другие.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

13. Конкретные размеры надбавки за характер труда рабочим и межотраслевым служащим устанавливаются в соответствии с решением комиссии по выплате премий, распределению стимулирующих и компенсирующих выплат, материальной помощи, единовременной выплате на оздоровление на основании приказа руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

14. Надбавка за характер труда выплачивается за фактически отработанное время и пропорционально нагрузке (или с применением корректирующего коэффициента в соответствии с занимаемой ставкой)

### ГЛАВА 3 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

15. Данная надбавка устанавливается:

15.1. педагогическим работникам, получившим высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения) на работу в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) устанавливается в размере 45% от оклада.

15.2. педагогическим работникам из числа выпускников, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации сферы образования, в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 30 процентов от оклада.

15.3. непедагогическим работникам из числа выпускников, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путём распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в организации образования, в течение срока обязательной работы по распределению (направлению) в размере 20% (включительно) от оклада.

16. Конкретный размер устанавливается по приказу руководителя учреждения образования.

17. В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации сферы образования до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) надбавка, указанная в настоящем подпункте, устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении)).

18. Педагогическим работникам с высшим и средним специальным образованием, отработавшим срок обязательной работы по распределению (перераспределению), направлению (последующему направлению) на работу

Наниматель

\_\_\_\_\_   
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

и продолжающим работать на условиях заключенных трудовых договоров (контрактов), надбавка молодым специалистам выплачивается в течение последующего одного года в размере 30 процентов от оклада.

#### ГЛАВА 4 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

19. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам на учебный год с учетом каникул на протяжении учебного года и летних каникул в следующих размерах от базовой ставки за работу:

19.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием, – от 31 до 50 процентов (включительно);

19.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, в том числе с аутистическими нарушениями, за исключением указанных в абзацах первом настоящего подпункта; с обучающимися, находящимися в санаторных учреждениях дошкольного образования, санаторных группах учреждений дошкольного образования, санаторных школах-интернатах (их структурных подразделениях, обособленных подразделениях), – от 10 до 20 процентов (включительно).

20. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда:

- заместителю заведующего по основной деятельности – 70 %;
- учителю-дефектологу – 41 %;
- педагогу-психологу – 41 %;
- воспитателю дошкольного образования – 41 %;
- воспитателю дошкольного образования (сопровождение) – 70%
- музыкальному руководителю – 41 %;
- руководителю физического воспитания – 41 %;
- помощнику воспитателя – 41 %;

21. Конкретный размер доплаты за особые условия труда работникам определяет наниматель в зависимости от особенностей выполняемой ими работы, степени и продолжительности общения с обучающимися.

22. Доплата за особые условия труда устанавливается работникам приказом нанимателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

23. По решению нанимателя размер доплаты за особые условия труда может пересматриваться.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

24. Компенсирующая выплата руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании «Положения об осуществлении компенсирующих выплат руководителям бюджетных организаций, подведомственных управлению по образованию».

25. Перечень работников, которым устанавливается доплата за особые условия труда размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы определяется приказом руководителя учреждения образования.

## ГЛАВА 5 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

26. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается всем категориям работников за обеспечение устойчивого функционирования и развитие учреждения образования, обновление материально-технической базы, позволяющие на высоком качественном уровне осуществлять образовательный процесс в соответствии с предъявляемыми требованиями добиваться улучшения хозяйственной деятельности.

26.1. Для заместителей руководителя учреждения образования:

26.1.1	Активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, соблюдение норм и правил охраны труда	до 100 %
26.1.2	Результативность участия в районных, городских, республиканских конкурсах и мероприятиях	30/50/ 100 %
26.1.3	Обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений, оборудования	до 50 %
26.1.4	Выполнение расширенного объема работы при обеспечении своевременной и качественной подготовки учреждения к новому учебному году	до 100 %
26.1.5	Выполнение поручений, требующих дополнительных затрат времени	до 100 %
26.1.6	Подготовка выставок, организация мастер-классов и др. к районным и городским мероприятиям	До 100%
26.1.7	Иные поводы по предложению членов комиссии	до 100 %

26.2. Для педагогических работников:

26.2.1	Проведение активных форм воспитательных	до 100 %
--------	---	----------

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

	мероприятий, методических недель и семинаров по обмену опытом в районе, городе	
26.2.2	Работа, требующая дополнительных затрат времени для реализации общественно значимых районных и городских мероприятий и участие в них	до 100 %
26.2.3	Качественная замена временно отсутствующего работника	до 50 %
26.2.4	Соблюдение требований охраны труда, трудовой и производственной дисциплины в соответствии с личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда	до 100%
26.2.5	Иные поводы по предложению членов комиссии	до 100 %

### 26.3. Для иных работников:

26.3.1	Проведение срочных, непредвиденных ремонтных и других работ	до 100 %
26.3.2	Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования, требующей дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	до 100 %
26.3.3	Поддержание надлежащего порядка, эстетическое оформление рабочих мест и помещений, образцовое содержание спецодежды, инструмента, оборудования, соблюдение норм и правил охраны труда	до 100 %
26.3.4	Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководителя в интересах учреждения, района, города	до 100 %
26.3.5	Качественное выполнение работы, требующей дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда	До 50%
26.3.6	Качественная замена временно отсутствующего работника	до 50 %
26.3.7	Председателю ППО за выполнение общественных поручений вне рабочего времени	До 30%
26.3.8	Иные поводы по предложению членов комиссии	до 100 %

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

«Детский сад № 354 г. Минска» Белорусского  
профессионального союза работников  
образования и науки № 1 от 02.10.2025

Приложение 4 к коллективному  
договору на 2025- 2028 годы

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад № 354 г. Минска»  
\_\_\_\_\_ Н.В. Ненадовец  
«13»10.2025

ПОЛОЖЕНИЕ  
о размерах, порядке и условиях

Наниматель

\_\_\_\_\_   
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

осуществления единовременной  
выплаты на оздоровление  
работникам государственного  
учреждения образования  
«Детский сад № 354 г. Минска»

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска» (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.06.2020 №342 «Об особенностях оплаты труда и установлении размера единовременной выплаты на оздоровление отдельных категорий работников» (с изменениями и дополнениями) и определяет порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска» (далее – Детский сад № 354, Наниматель).

2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Детского сада № 354, в том числе:

работающих по совместительству (внутреннее, внешнее);

принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск);

в случае увольнения работника;

при предоставлении трудового отпуска работникам, находившимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

принятым в течение календарного года на должности, по которым в текущем календарном году уже произведена единовременная выплата на оздоровление и другие.

3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются:

средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах;

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности;

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Для работников Детского сада № 354, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

## ГЛАВА 2 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

5. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом Нанимателя на основании заявления работника.

6. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (одной из частей трудового отпуска) из расчета одного оклада работника.

7. Размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату ее выплаты, и в дальнейшем не пересчитывается.

8. В случае если единовременная выплата на оздоровление произведена работнику при предоставлении одной из частей трудового отпуска за соответствующий рабочий год, то при предоставлении оставшейся части (частей) трудового отпуска за этот рабочий год единовременная выплата на оздоровление не производится.

9. В случаях, если единовременная выплата на оздоровление производится пропорционально отработанному времени, сумма выплаты определяется из расчета  $1/12$  установленного размера единовременной выплаты за каждый полный месяц, в котором работник состоял в списочной численности.

Расчет количества полных месяцев при расчете единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени производится следующим образом: количество календарных дней в месяце, в котором работник состоял в списочной численности, составляющее 15 и более календарных дней - округляется до полного месяца, а менее 15 календарных дней - исключается из подсчета.

Для работников, работающих на условиях совместительства (внутреннего, внешнего), расчет единовременной выплаты на оздоровление пропорционально отработанному времени осуществляется согласно порядку, указанному в абзаце 1 и 2 настоящего пункта.

10. Работникам, принятым на работу в течение календарного года,

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

Расчет количества полных отработанных месяцев осуществляется с применением порядка, изложенного в пункте 9 настоящего Положения, начиная с месяца приема на работу, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

11. Работникам, находившимся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при предоставлении им трудового отпуска в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев, начиная с месяца выхода на работу в порядке, установленном пунктом 9 настоящего Положения, включая месяц предоставления работнику трудового отпуска.

12. В случае увольнения работника, а также в случае предоставления работнику трудового отпуска с последующим увольнением, не реализовавшему свое право на получение единовременной выплаты на оздоровление в текущем календарном году до месяца увольнения, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году включая месяц увольнения в порядке, установленном пунктом 9 настоящего Положения.

При увольнении работника размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату приказа об увольнении, и в дальнейшем не пересчитывается.

13. Работникам, принятым на работу в течение календарного года и отработавшим менее шести месяцев (до возникновения права на трудовой отпуск) единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально количеству полных отработанных месяцев в текущем календарном году в порядке, установленном пунктом 9 настоящего Положения, в конце календарного года - в декабре месяце.

Размер единовременной выплаты на оздоровление определяется из условий, действующих на дату приказа о выплате, и в дальнейшем не пересчитывается.

14. В случае если работник не использовал трудовой отпуск в текущем календарном году, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в размере одного оклада на дату приказа о выплате в конце календарного года - в декабре месяце.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

## СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Детский сад № 354 г. Минска» Белорусского  
профессионального союза работников  
образования и науки № 1 от 02.10.2025.

Приложение № 5 к коллективному  
договору на 2025- 2028 годы

## УТВЕРЖДАЮ

Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад № 354 г. Минска»  
\_\_\_\_\_ Н.В. Ненадовец  
«13»10.2025

Наниматель

\_\_\_\_\_   
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

## ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска»

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в связи с непредвиденными материальными затруднениями и другими причинами, определенными настоящим Положением.

2. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска» (далее - Положение) разработано в соответствии с пунктом 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) и определяет размеры, порядок и условия оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад № 354 г. Минска» (далее – Детский сад № 354, Наниматель).

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Детский сад № 354, в том числе работающих по совместительству (внутреннему, внешнему).

4. Источниками средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, являются:

средства бюджета г. Минска в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников на год;

внебюджетные средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов на год работников, содержащихся за счет средств от приносящей деятельности;

иные не запрещенные законодательством средства.

### ГЛАВА 2 РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

5. Выплата материальной помощи работникам производится приказом Нанимателя, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

6. Заявление работником может быть подано не позднее *одного месяца* после наступления события, дающего право на получение материальной помощи.

7. Материальная помощь работникам оказывается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы. В исключительных случаях материальная помощь может быть выплачена работнику в иные сроки.

8. Работникам может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям: (размер указывается *в базовых величинах*):

№	Основания	Размер материальной помощи (в базовых величинах)
8.1.	Смерть члена семьи либо близкого родственника (родители, опекун (попечитель), супруг, дети)	10
8.2.	Неявки на работу в течение 30 календарных дней и более вследствие временной нетрудоспособности, за исключением социального отпуска по беременности и родам и случаев, когда временная нетрудоспособность наступила в результате виновных действий работника	до 10
8.3.	Компенсация за прохождение платно медицинского осмотра при устройстве на работу (при условии отработки в организации 1 год)	1
8.4.	Рождение (усыновление) ребенка у работника	3 за каждого ребенка
8.5.	Вступление в брак (один раз за время работы в организации)	3
8.6.	Работникам, имеющим 3-х и более детей или ребенка-инвалида до 16 лет (один раз в год)	до 3
8.7.	Одиноким родителям, не состоящим в браке, опекунам (попечителям), воспитывающим одного ребенка и более до 18 лет (один раз в год)	до 3
8.8.	Приобретение работником путёвки <b>за полную стоимость</b> на санаторно-курортное лечение в санаториях на территории Республики Беларусь, в том числе в санаториях УП «Белпрофсоюзкурорт»	до 10
8.9.	Работнику для подготовки детей школьного возраста к новому учебному году ( <i>один раз в год, размер помощи не зависит от количества детей</i> )	3

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

- |       |   |                        |
|-------|---|------------------------|
| 8.10. | Пострадавшим в случаях чрезвычайных ситуаций (стихийных бедствий, аварии, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих); несчастных случаев (пожар, взрыв, падение деревьев с порчей имущества, наезд транспортных средств, кража имущества и документов, затопление) <i>(единовременно, при условии обязательного предоставления подтверждающих документов)</i>                       | до 10                  |
| 8.11. | Увольнение работника в связи с выходом на пенсию по достижению общеустановленного пенсионного возраста:<br>стаж работы в организации - от 5 до 10 лет<br>стаж работы в организации - свыше 10 лет   | 3<br>5                 |
| 8.12. | Увольнение работника в связи с выходом на пенсию после достижения общеустановленного пенсионного возраста   | 3                      |
| 8.13. | Работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся после ее окончания на прежнее место работы<br>Выпускникам, распределенным (направленным), перераспределенным (перенаправленным) на работу вне постоянного места жительства и не обеспеченным нанимателем жилыми помещениями, в период срока работы, установленного в свидетельстве о направлении на работу для частичной компенсации расходов по найму жилья | 10<br>5<br>(1 раз год) |

9.К заявлению об оказании материальной помощи работник прилагает копии документов, подтверждающие право получения материальной помощи.

10. Документами, подтверждающими наступление соответствующих обстоятельств или понесенных расходов, являются:

при длительной болезни работника, длительного лечения, операции, - копия листка о временной нетрудоспособности, эпикриз;

в связи со смертью члена семьи или близкого родственника - копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство;

в связи с чрезвычайными и другими ситуациями - документ, выдаваемый соответствующими компетентными органами (правоохранительными органами, органами пожарного надзора, гидрометеорологическими службами, МЧС и др.)

в связи с приобретением путевки на санаторно-курортное лечение - копия путевки и (или) отрывной талон к путевке, копии чеков и прочие документы, подтверждающие оплату полной стоимости путевки;

по иным основаниям - на основании подтверждающих документов.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

11. Конкретные размеры материальной помощи каждому работнику определяются действующей Комиссией Детского сада № 354 с учетом возникших у работников объективных причин.

12. Материальная помощь работникам оказывается в размере, кратном базовой величине, установленной в Республике Беларусь на момент выплаты.

13. Материальная помощь работникам, находящимся в социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, оказывается только по основаниям, предусмотренным подпунктами 8.1-8.12 пункта 8 настоящего Положения.

14. Материальная помощь работникам, работающим по совместительству, оказывается по основаниям и в объемах, предусмотренных пунктом 8 настоящего Положения, с применением корректирующего коэффициента пропорционально занятой доли штатной единицы.

15. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение года направляются на оказание материальной помощи всем работникам (за исключением находящихся в социальном отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) в равных долях (для совместителей применяется корректирующий коэффициент пропорционально занятой доли штатной единицы).

16. Материальная помощь руководителю оказывается из средств организации вышестоящим органом управления по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза на основании Положения.

## СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
государственного учреждения образования  
«Детский сад № 354 г. Минска» Белорусского  
профессионального союза работников  
образования и науки № 1 от 02.10.2025

Приложение № 6 к коллективному  
договору на 2025- 2028 годы

## ПЕРЕЧЕНЬ

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

работников государственного учреждения образования  
«Детский сад № 354 г. Минска», которым устанавливается  
ежемесячная надбавка за особые условия труда  
навыки

Заведующий  
Заместитель заведующего по основной деятельности  
Учитель - дефектолог  
Воспитатели дошкольного образования  
Руководители физического воспитания  
Музыкальные руководители  
Педагоги-психологи  
Помощник воспитателя

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь  
от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере  
образования» (с изменениями и дополнениями)

Приложение 7 к коллективному  
договору на 2025- 2028 годы

Наниматель

\_\_\_\_\_   
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Перечень  
должностей работников учреждения образования,  
для которых рекомендуется вводить суммированный учет  
рабочего времени

Учреждения	Наименование должности
Во всех учреждениях	Сторож

Основание: статья 126 Трудового Кодекса Республики Беларусь.

Приложение 8 к коллективному

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

договору на 2025- 2028 годы

## ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, для которых может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов

Рабочие и служащие, обеспечивающих пожарную безопасность и (или) охрану объектов.

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь 25 января 2008 г. № 104 «О продолжительности смены свыше 12 часов для отдельных категорий работников»

## Приложение 9 к коллективному

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

договору на 2025- 2028 годы

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей педагогических работников, которым рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания

1. Руководитель физического воспитания
2. Музыкальный руководитель

Основание: статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Приложение 10 к коллективному  
договору на 2025- 2028 годы

Перечень  
работников, на период отсутствия которых требуется  
выполнение их обязанностей (замена)

1. Воспитатель дошкольного образования
2. Помощник воспитателя
3. Уборщик помещений
4. Уборщик территории
5. Повар
6. Кухонный рабочий
7. Сторож

Основание: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 21.07.2021 № 149 «О порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций сферы образования»

Наниматель

\_\_\_\_\_   
подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Приложение 11 к коллективному

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_   
подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

договору на 2025- 2028 годы

### ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, которым по условиям производства, время, необходимое для приема пищи, предоставляемое в течение рабочего дня, включается в рабочее время

1. Сторож;
2. Воспитатель дошкольного образования;
3. Руководитель физического воспитания;
4. Музыкальный руководитель.

Основание: статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь

### Приложение 12 к коллективному

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

договору на 2025- 2028 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**организаций и должностей педагогических работников,**  
**продолжительность основного отпуска которых составляет более 24**  
**календарных дней**

Наименование организаций	Наименование должностей	Продолжительность основного отпуска (в календарных днях)
1. Санаторные ясли-сады, специальные дошкольные учреждения, специальные группы и группы интегрированного обучения и воспитания (при реализации образовательных программ специального образования на уровне дошкольного образования), иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность	директора, заместители директоров по учебно-методической, воспитательной работе, заведующие, заместители заведующих по основной деятельности, воспитатели-методисты, воспитатели, руководители физического воспитания, музыкальные руководители, учителя-дефектологи	56
2. Учреждения дошкольного образования (кроме санаторных яслей-садов), учреждения общего среднего образования (при реализации образовательной программы дошкольного образования), обособленные и структурные подразделения (при реализации образовательной программы дошкольного образования) иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность	заведующие, заместители заведующих по основной деятельности, воспитатели-методисты, воспитатели дошкольного образования, музыкальные руководители, руководители физического воспитания	42

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь 24 января 2008 № 100 в редакции Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 12 августа 2022 г. № 527

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Приложение 13 к коллективному  
договору на 2025- 2028 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности

1. Кладовщик
2. Кастелянша
3. Заместитель заведующего по хозяйственной работе
4. Заместитель заведующего по основной деятельности

Основание: постановление Совета министров Республики Беларусь 26.05.2000 № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной материальной ответственности».

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Основание: 1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.11.2013 № 111 «Об утверждении Инструкции о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда» (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.04.2020 № 43) .

Примечание: 1. Планирование мероприятий осуществляется на год. Планирование мероприятий, которые требуют значительных финансовых затрат и длительного периода времени на их выполнение, может осуществляться на срок 2-3 года.

2. В графе 7 отражается ожидаемая социальная эффективность мероприятия, в том числе количество работников, условия труда которых планируется улучшить, количество работников, условия труда которых планируется привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Приложение 15 к коллективному  
договору на 2025- 2028 годы

**СПИСОК**

профессий рабочих и должностей служащих,  
подлежащих обязательным предварительным при приеме на работу и  
периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессии и должности работающих	Наименования вредных и (или) опасных производственных факторов	Периодичность медосмотра
1	Кладовщик	Приложение 3 20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
2	Кухонный рабочий	Приложение 3 20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
3	Повар Шеф-повар	Приложение 3 20. Работы в организациях общественного питания, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования	1 раз в год
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Приложение 3 1. Работы на высоте (работы, при которых работник находится на расстоянии менее 2 м от не огражденных перепадов по высоте 1,3 м и более)	1 раз в 2 года
5	Сторож (вахтер)	Приложение 3 11. Работа в организациях, не обладающих правом создания военизированной охраны	1 раз в два года
6	Уборщик помещений	Приложение 3	1 раз в 2 года

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

		22. Работы в учреждениях образования (за исключением работ, предусмотренных в пункте 23 настоящего приложения), организациях, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, иных организациях, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять реализацию программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, связанные с постоянной работой с детьми (за исключением педагогической деятельности), выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику	
7	Работники учреждений, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждений, в том числе учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, родители-воспитатели детских домов семейного типа	Приложение 3 23. Работы в учреждениях образования, реализующих образовательные программы дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования, специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью, детских интернатных учреждениях, в том числе учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, воспитательно-оздоровительных учреждений образования с круглосуточным пребыванием детей, связанные с постоянной работой с детьми, выполняемые работающими, включая учащихся и студентов, проходящих производственную практику, а также работы, связанные с деятельностью приемных родителей, родителей-воспитателей детских домов семейного типа	1 раз в год
8	Работники пищеблоков (шеф-повар, повар, т.д.)	Приложение 3 20. Работы в организациях пищевой промышленности, на молочно-товарных фермах, промышленных пасеках, на молочных кухнях и раздаточных пунктах,	1 раз в год

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

		<p>на базах и складах продовольственных товаров, работы в организациях общественного питания, торговли, в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке на всех видах транспорта, выполняемые работающими, включая производственную практику учащихся и студентов</p>	
--	--	---	--

Основание: 1. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29 июля 2019 года № 74 «Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих» (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 02.09.2024 №73) (далее – Постановление №74).

Примечание:

Предварительный медосмотр лиц, поступающих на работу, осуществляется по направлению работодателя, в котором указываются производство, профессия, вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса.

Периодические медосмотры проводятся в соответствии со списком профессий (должностей) работников, составленным нанимателем с учетом результатов комплексной гигиенической оценки условий труда, результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, вредных и (или) опасных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса. Проводятся с 1 января по 31 декабря календарного года.

Срок проведения очередного медосмотра исчисляется от даты окончания предыдущего периодического медосмотра, указанной в акте, или от даты выдачи медицинской справки о состоянии здоровья при проведении предварительного медосмотра.

Внеочередные медосмотры работающих проводятся в течение их трудовой деятельности.

Проведение внеочередных медосмотров осуществляется в следующих случаях:

а) по инициативе работодателя:

- в случае изменений условий труда работающего

- при заболевании (травме) работающего с временной утратой трудоспособности свыше трех месяцев

- по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

б) по инициативе организации здравоохранения:

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

- при вновь возникшем заболевании и (или) его последствиях, препятствующих продолжению работы
- при необходимости проведения дополнительных исследований, динамического наблюдения, консультаций врачей-специалистов и другого (по результатам периодического медосмотра)
- при угрозе возникновения или распространения групповых инфекционных заболеваний
- в) по инициативе работающего при ухудшении состояния его здоровья.

Приложение 16 к коллективному договору на 2025- 2028 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий рабочих и должностей служащих, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

№№ п/п	Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Срок носки в мес.	Кол-во компл.		
1.	Уборщик территорий	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12			
		Головной убор из х/б ткани		12			
		Ботинки кожаные	Ми	12			
		Рукавицы комбинированные	Ми	До износа			
		<i>При работе в местах движения транспортных средств дополнительно:</i>					
		Жилет сигнальный с элементами из световозвращающего материала	Со	До износа			
		<i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ;</i>					
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	36			
		Сапоги резиновые	В	24			
		<i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i>					
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36			
		<i>Зимой дополнительно:</i>					

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
2.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	ЗМи	12	
		Фартук х/б с нагрудником	ЗМи	До износа	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Полуботинки кожаные или тапочки кожаные	Ми З	24 12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		Печатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При сортировке, метке и сдаче в стирку бывшего в употреблении белья дополнительно:</i>			
		Респиратор		До износа	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Куртка х/б на утепляющей прокладке	Тн	36	
3.		Кладовщик	Костюм или халат хлопчатобумажный	ЗМи	12
	Головной убор из х/б ткани			12	
	Ботинки кожаные или тапочки кожаные		Ми З	12 6	
	Рукавицы комбинированные		Ми	До износа	
	<i>Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</i>				
	Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани		Тн	36	
	Валяная обувь		Тн20	48	
	Галоши на валяную обувь			24	
	Рукавицы утепленные		Тн	До износа	
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сооружений		Костюм х/б (куртка х/б и полукombineзон х/б)	ЗМи	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		Рукавицы комбинированные		До износа	
		<i>При выполнении малярных работ дополнительно:</i>			
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Очки защитные	Г	До износа	
		Респиратор		До износа	
		<i>При работе на высоте дополнительно:</i>			
		Каска защитная		24	
		Пояс предохранительный ляточный		Дежурный	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>			

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

		Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	Тн	36	
		Сапоги кирзовые утепленные на резиновой подошве	СлТн30	24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
5.	Сторож (вахтер)	<i>При работе вахтером:</i> Халат х/б	ЗМи	12	
		<i>При работе сторожем:</i> Костюм х/б	ЗМи	12	
		Ботинки кожаные	Ми	12	
		<i>В холодное время на наружных работах дополнительно:</i>			
		Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани	Тн	36	
		Плащ непромокаемый с капюшоном	Вн	Дежурный	
		Сапоги резиновые	В	24	
		<i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i>			
		Полушубок	Тн	Дежурный	
		Валяная обувь	Тн20	48	
		Галоши на валяную обувь		24	
		Рукавицы утепленные	Тн	До износа	
6.	Уборщик помещений	Халат х/б	ЗМи	12	
		Перчатки трикотажные	Ми	До износа	
		<i>При влажной уборке помещений дополнительно:</i>			
		Полусапоги резиновые (галоши резиновые, туфли цельнорезиновые)	В	12	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		<i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i>			
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Бм	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Бм	До износа	
		Перчатки резиновые	Бм	До износа	
7	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм х/б (халат х/б)	ЗМи	12	
		Головной убор из х/б ткани		12	
		Фартук прорезиненный с нагрудником (фартук ПВХ с нагрудником)	Вн	До износа	
		Тапочки кожаные	Ми	12	
		Полусапоги резиновые	В	12	
		Перчатки х/б	Ми	До износа	
		Перчатки резиновые	Вн	До износа	
		Нарукавники прорезиненные	Вн	Дежурные	

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Основание:

1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-3).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110 (в редакции постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.09.2012 № 107).

3. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.07.2009 № 93).

Примечание:

В отдельных случаях наниматель имеет право, исходя из особенностей производства (выполняемых работ), характера и условий труда и по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный типовыми нормами, другим с равноценными или более высокими (дополнительными) защитными свойствами и гигиеническими характеристиками.

Если в типовых нормах для профессии рабочего (должности служащего) предусмотрена выдача отдельных средств индивидуальной защиты дополнительно при определенных условиях труда или выполнении определенных видов работ, а по технологическому процессу, осуществляемому в организации, не предусмотрены указанные виды работ или результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (если ее проведение предусмотрено требованиями нормативных правовых актов) подтверждено отсутствие вредных производственных факторов, для защиты от которых данные средства индивидуальной защиты дополнительно предназначены, то эти средства индивидуальной защиты работнику не выдаются. (Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 209 от 30.12.2008 (в редакции постановления

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.04.2024 №23).

Приложение 17 к коллективному договору на 2025- 2028 годы

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих и должностей служащих, занятых на работах с загрязнением кожных покровов, имеющих право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Код профессии по ОКРБ 014-2017	Наименование профессий и должностей работников	Выдаваемое средство и количество
1.	9613-003	Уборщик территорий	Мыло, 400 гр.
2.	4321-002	Кладовщик	Мыло, 400 гр.
3.	7119-011	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 гр.
4.	9112-001	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
5.	9412-002	Кухонный рабочий	Мыло, 400 гр.
6.	5120-003	Повар	Мыло, 400 гр.

Основание: 1. Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Примечание: 1. Мыло или аналогичные по действию смывающие средства выдаются работникам из расчета не менее 400 г в месяц; дерматологические средства - не менее 5 грамм для разового нанесения на кожные покровы.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

2. Конкретный перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются смывающими и обезвреживающими средствами, определяется и утверждается нанимателем исходя из характера и видов работ по согласованию с организацией Профсоюза соответствующего уровня.

3. При наличии в организациях санитарно-бытовых помещений, обеспеченных смывающими средствами, выдача указанных средств непосредственно работникам не производится. Работникам должен быть обеспечен постоянный доступ к смывающим и обезвреживающим средствам. Наниматель компенсирует работникам расходы на приобретение необходимых смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам, если работники вынуждены приобретать их за свой счёт.

Приложение 18 к коллективному договору на 2025- 2028 годы

## ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений учреждения образования для обеспечения аптечками первой помощи универсальными при несчастных случаях

1. Вахта
2. Пищеблок.
3. Спортивные залы

Основание: 1. Стаття 30 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 № 356-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 274-З).

2. П.77, глава 5 постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 “Об утверждении Правил по охране труда”.

3. Санитарные правила и нормы Республики Беларусь.

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

## Приложение 19

## ПЕРЕЧЕНЬ

вложений, входящих в аптечку  
первой помощи универсальную

№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество из расчета на 2 - 10 человек
1	Бинт медицинский стерильный размер 5 м x 10 см	штука	1
2	Бинт медицинский стерильный размер 7 м x 14 см	штука	1
3	Глицерил тринитрат таблетки подъязычные 0,5 мг или спрей подъязычный дозированный 0,4 мг/доза в баллонах 10 г	таблетка/штука	20/1
4	Дротаверин таблетки 40 мг	таблетка	10
5	Жгут кровоостанавливающий типа Эсмарха	штука	1
6	Каптоприл таблетки 25 мг	таблетка	20
7	Кеторолак таблетки, покрытые пленочной оболочкой, 10 мг	таблетка	10
8	Лейкопластырь бактерицидный размер не менее 4 см x 10 см	штука	10
9	Лоратадин таблетки 10 мг или Дезлоратадин таблетки 5 мг, покрытые оболочкой	таблетка	10
10	Маска медицинская нестерильная одноразовая	штука	5
11	Ножницы аэравматические для резки бинта и одежды	штука	1
12	Пакет гипотермический охлаждающий	штука	1
13	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный	штука	2
14	Парацетамол таблетки 500 мг	таблетка	10
15	Перекись водорода 3% - 100 мл	флакон	1
16	Перчатки медицинские нестерильные	пара	5

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

17	Салфетка антисептическая с этанолом	штука	10
18	Салфетка стерильная размером не менее 10 см x 10 см	штука	5
19	Салфетка медицинская для стимуляции дыхания (с пропиткой) или аммиак раствор для наружного применения 100 мг/мл в ампулах 1 мл	штука/ампула	10/10
20	Термометр электронный	штука	в количестве, определяемом юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями самостоятельно в зависимости от потребности
21	Измеритель артериального давления	штука	в количестве, определяемом юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями самостоятельно в зависимости от потребности
22	Уголь активированный таблетки 250 мг	таблетка	20
23	Фенотерол раствор для ингаляций 1 мг/мл во флаконах 20 мл/Сальбутамол аэрозоль для ингаляций дозированный 100 мкг/доза в ингаляторе 200 доз (400 доз)	флакон	1

Основание: 1. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 178 от 23.11.2023 «Об установлении перечней аптек» (в редакции постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь №99 от 12.06.2024).

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

## ПРИЛОЖЕНИЕ 20

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей педагогических работников, которым производится ежемесячная компенсация расходов на приобретение учебной и методической литературы

Учреждения дошкольного образования Детские дома Учреждения общего среднего образования, Учреждения специального образования Учреждения дополнительного образования детей и молодежи	Учителя всех специальностей, включая учителей-дефектологов Педагоги-организаторы Педагоги-психологи Педагоги социальные Методисты Руководители физического воспитания Инструкторы по физкультуре Культурорганизаторы Аккомпаниаторы Концертмейстеры Музыкальные руководители Педагог дополнительного образования Руководители (директора, заведующие, начальники) учреждений (филиалов) и их заместители по учебной (учебно-воспитательной), учебно-методической, воспитательной работе Заведующие отделами (секторами, лабораториями, кабинетами) по основной деятельности, заведующие отделением по профилю (направлению деятельности) дополнительного образования
Учреждения дошкольного образования Детские дома Учреждения общего среднего	Воспитатели (воспитатели-методисты) Воспитатели дошкольного образования

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

образования Учреждения специального образования (кроме центров коррекционно-развивающего обучения и реабилитации)	
--	--

Основание: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 19.10.2011г. № 273 (с изменениями и дополнениями)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 21

### ПЕРЕЧЕНЬ

отдельных категорий педагогических работников, которым устанавливаются нормы часов педагогической нагрузки за ставку

п/п	Наименование должностей	Наименование учреждений образования и иных организаций, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность	Норма часов педагогической нагрузки за ставку	
			в неделю	в год
	Учителя-дефектологи	Учреждения специального образования; пункты коррекционно-педагогической помощи; специальные группы, группы интегрированного обучения и воспитания, классы интегрированного обучения и воспитания учреждений дошкольного образования, учреждений общего среднего образования, детских домов; классы интегрированного обучения и воспитания учреждений высшего образования при реализации образовательной программы среднего образования; специальные школы закрытого типа; специальные лечебно-воспитательные школы закрытого типа; иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при условии реализации образовательной программы дошкольного образования	20	—
	Педагоги дополнительного образования	Учреждения дополнительного образования детей и молодежи; учреждения общего среднего образования; учреждения специального образования; социально-педагогические учреждения; иные организации, которым в соответствии с	20	—

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия

		законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации программы воспитания детей, нуждающихся в оздоровлении, образовательной программы дополнительного образования детей и молодежи		
	Музыкальные руководители	Учреждения дошкольного образования; учреждения общего среднего образования; детские дома; учреждения специального образования; тёр иные организации, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, при реализации образовательной программы дошкольного образования, а также образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования, образовательной программы специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью при условии реализации образовательной программы дошкольного образования	24	—

Основание: постановление Министерства образования Республики

Беларусь 05.09.2011 №255 (с изменениями и дополнениями)

Наниматель

\_\_\_\_\_

подпись

/Н.В. Ненадовец/  
инициалы, фамилия

Председатель Первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_

подпись

/М.О. Камозина/  
инициалы, фамилия