

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«ДЕТСКИЙ САД №11 г.РОГАЧЕВА»**  
**на 2025-2028 годы**

Одобен на собрании  
коллектива работников  
«30» сентября 2025 года,  
протокол № 4

## СОДЕРЖАНИЕ

№	Название раздела	Номер страницы
1	Раздел I «Общие положения»	стр. 4
2	Раздел II «Организация, нормирование и оплата труда»	стр. 7
3	Раздел III «Правовое обеспечение трудовых отношений, развитие социального партнерства»	стр. 13
4	Раздел IV «Гарантии занятости»	стр. 20
5	Раздел V «Охрана труда»	стр. 26
6	Раздел VI «Социальные гарантии, жилищно-бытовые условия, охрана здоровья и организация отдыха работников организаций системы образования»	стр. 30
7	Раздел VII «Правовые гарантии деятельности Профсоюза и его профсоюзного актива»	стр. 33
8	Раздел VIII «Сохранение интересов работников при проведении приватизации»	стр. 36
9	Раздел IX «Организация выполнения Коллективного договора и контроль, ответственность сторон»	стр. 37
10	Приложение 1. О премировании работников	стр. 40
11	Приложение 2. О порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам	стр. 48
12	Приложение 3. О размере, порядке и условиях установления надбавок педагогическим работникам	стр. 53
13	Приложение 4. О размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам	стр. 56
14	Приложение 5. О порядке оказания материальной помощи работникам	стр. 59
15	Приложение 6. Об осуществлении компенсирующих выплат работникам	стр. 61
16	Приложение 7. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам	стр. 63
17	Приложение 8. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам	стр. 72
18	Приложение 9 Перечень профессий и должностей работников учреждений на бесплатную выдачу смывающих и	стр. 85

	обезвреживающих средств	
19	Приложение 10 Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест подтверждено право на доплаты и дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	стр. 87
20	Приложение 11 Перечень категорий работников, для которых может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов	стр. 89
21	Приложение 12 Перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания	стр. 90
22	Приложение 13 Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени	стр. 91
23	Приложение 14 Перечень структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками для оказания первой помощи при несчастных случаях	стр. 92

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного учреждения образования**  
**«Детский сад №11 г.Рогачева» на 2025-2028 годы**

**РАЗДЕЛ I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ»**

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками государственного учреждения образования «Детский сад №11 г.Рогачева» от имени которых выступает первичная профсоюзная организация государственного учреждения образования «Детский сад №11 г.Рогачева» Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком), в лице председателя Профкома Котовой Нины Ивановны, и государственное учреждение образования «Детский сад №11 г.Рогачева» (далее – Наниматель), в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя Кушнеровой Любови Петровны (далее – Стороны).

2. Договор заключается в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», другими законодательными актами Республики Беларусь, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Гомельским областным исполнительным комитетом, областным союзом нанимателей и Гомельским областным объединением профсоюзов на 2025-2028 годы, Соглашением между Министерством образования Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между главным управлением образования Гомельского облисполкома и Гомельской областной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы, Соглашением между отделом образования Рогачёвского райисполкома и Рогачевской районной организацией Белорусского профессионального союза работников образования и науки на 2025-2028 годы.

Стороны признают обязательными для исполнения нормы вышеуказанных соглашений.

3. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками на 2025—2028 годы.

4. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического положения организации и надлежащего уровня оплаты

труда работников, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование, полной и эффективной занятости работников, здоровых и безопасных условий труда, других условий, вытекающих из трудовых отношений.

5. Наниматель признает ППО единственным полномочным представителем работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению Договора, а также его выполнению.

6. Договор вступает в силу с момента подписания (30.09.2025, протокол № 4) и действует до заключения нового Коллективного договора, но не более шести месяцев после окончания срока действия Договора.

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.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, аналогичном порядку заключения Договора.

8. Действие Договора распространяется на Нанимателя и работников – членов Профсоюза, от имени которых он заключался, а также вновь принятых работников, являющихся членами Профсоюза либо вступивших в Профсоюз после принятия Договора.

Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации.

Действие иных положений Договора, улучшающих положение работников в сравнении с действующим законодательством, применяется только в отношении членов Профсоюза.

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

Положения Договора, кроме предусмотренных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь, распространяются на работников, от имени которых он не заключался (вновь принимаемых работников, работников – не членов Профсоюза, а также утративших профсоюзное членство и др.), на основании их письменного согласия путем подачи заявлений соответствующего содержания в адрес каждой из сторон (Нанимателя и Профкома).

При вступлении работника в члены Профсоюза письменного согласия о распространении на него действия Договора не требуется.

В случае утраты работником профсоюзного членства в период действия Договора дальнейшее распространение на него положений Договора (кроме указанных в части второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь) будет осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, от имени которых он не заключался.

9. Стороны обязуются 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.

Разногласия сторон рассматриваются на заседании комиссии по коллективным переговорам (далее – Комиссия) или собрании коллектива работников.

Договор подписывается представителями Сторон после одобрения его на собрании коллектива работников учреждения образования.

Принятые изменения и (или) дополнения в Договор оформляются приложением к нему и являются его неотъемлемой частью.

10. Требования о проведении переговоров по заключению Договора на следующий период направляются одной из Сторон не позднее, чем за два месяца до истечения срока действия Договора и рассматриваются другой Стороной в семидневный срок.

Переговоры по принятию и подписанию нового Договора, внесению изменений и дополнений в Договор не могут превышать трех месяцев. Стороны не прекращают коллективные переговоры в одностороннем порядке.

11. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Сторон Договора их права и обязанности сохраняются до завершения процесса реорганизации, если иное не установлено законодательством, а соглашение действует до истечения срока его действия, если стороны не приняли иного решения.

При ликвидации Сторон, Договор сохраняет свое действие в течение всего времени ликвидации.

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

12. Договор подписывается в 5-ти экз. и хранится в регистрирующем органе – 1 экз., у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., в районной организации профсоюза – 1 экз., 1 экз. подписанного и зарегистрированного Договора размещается на стенде учреждения

образования для постоянного свободного ознакомления с ним работников.

13. Наниматель обязуется зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения после подписания его Сторонами в Рогачевском районном исполнительном комитете.

14. Контроль за выполнением Договора, разрешением разногласий, возникающих при его исполнении, осуществляет Комиссия.

Комиссия не реже одного раза в полугодие подводит итоги выполнения Договора (с составлением акта или справки), которые рассматриваются на профсоюзном собрании (расширенном заседании Профкома с участием представителей Нанимателя), либо собрании работников и доводятся до сведения работников – членов Профсоюза.

## **РАЗДЕЛ II «ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА»**

### **15. Наниматель обязуется:**

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

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

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

15.4. Проводить совещания (семинары) по вопросам законодательства о труде, оплаты труда;

15.5. Осуществлять контроль за проведением аттестации педагогических работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования (кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), утв. Постановлением Министерства Республики от 22.08.2021 №101 с внесенными изменениями и дополнениями.

### **16. Профком обязуется:**

16.1. Информировать членов Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей;

16.2. Осуществлять общественный контроль за своевременным введением в действие нормативных правовых актов и локальных правовых актов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда,

распределением учебной нагрузки, премированием, установлением доплат и надбавок, оказанием материальной помощи.

Контролировать полноту исчисления премиального фонда, фонда надбавок и доплат, фонда материальной помощи, а также неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда. О результатах осуществления общественного контроля (мониторинга) информировать Нанимателя, вносить предложения по устранению недостатков;

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

16.4. По мере необходимости консультировать членов Профсоюза по актуальным вопросам нормирования и условий оплаты труда;

16.5. 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);

### **17. Стороны пришли к соглашению:**

17.1. Порядок, условия и размеры премирования, установления стимулирующих и компенсирующих выплат, оказания материальной помощи, а также порядок, условия оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам устанавливаются Договором, соответствующими положениями. Они разрабатываются непосредственно в Учреждении, утверждаются руководителем по согласованию с комитетом Профсоюза после их одобрения на собрании коллектива работников или профсоюзном собрании и являются неотъемлемой частью Договора

При согласовании с Профкомом необходимо указать номер постановления, дату заседания Профкома.

17.2. Производить премирование работников в соответствии с Положением о премировании, которое утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом после его одобрения на собрании коллектива работников и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

Для обеспечения гласности и объективности в вопросах распределения средств материального стимулирования труда и средств на оказание материальной помощи, осуществления единовременной выплаты на оздоровление в Учреждении создается комиссия по

распределению мер стимулирования труда с обязательным включением в их состав представителей Профсоюза.

При распределении надбавок, средств материального стимулирования труда учитывается осуществление руководства методическим объединением, наставничества, организационно-воспитательной работы и т.д. в порядке и на условиях, соответствующих Положениям, являющимися приложениями к данному Договору.

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

17.3. Производить единовременные выплаты к Почетным грамотам, Грамотам, Благодарностям и другим отраслевым и ведомственным наградам из фонда премирования согласно Положению о премировании №1. Размер выплат производить в базовых величинах.

17.4 Премирование руководителя организации, установление выплат стимулирующего и компенсирующего характера, оказание материальной помощи осуществляется соответствующим отделом образования по согласованию с президиумом районного комитета Профсоюза.

Премирование руководителю устанавливается из средств Учреждения на основании показателей Положения, действующего в отделе образования Рогачевского райисполкома, по согласованию с районным комитетом профсоюза.

В случае если на работника возложена обязанность по замене отсутствующего руководителя, то приказы о его поощрении за указанный период подлежат согласованию с комитетом Профсоюза вышестоящим для первичных организаций, в которых такой работник состоит на профсоюзном учете;

17.5. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется ежемесячно, в соответствии с действующим законодательством.

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

Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, направляются в течение текущего календарного года на премирование работников в соответствии с законодательством и в порядке, установленном Положении о премировании, Приложением №1 к настоящему Договору;

17.6. Распределение объема педагогической нагрузки (включая часы педагогической деятельности, в части реализации содержания образовательных программ, организационно-воспитательной работы и дополнительного контроля учебной деятельности учащихся) педагогическим работникам производится нанимателем по согласованию с Профкомом.

Наниматель осуществляет учет, контроль и несет ответственность за выполнение ее каждым педагогическим работником в полном объеме.

Предварительное распределение объема педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников до начала трудовых отпусков в летний период.

Нагрузка менее чем на ставку устанавливается с письменного согласия работника, кроме случаев, когда работник по трудовому договору (контракту) принят на условиях неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Договором с учетом семейного положения этих работников, состояния их здоровья и т.д.

Расписание учебных занятий формируется в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором и согласовывается с Профкомом.

17.7. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные (рабочие) инструкции, графики работ (сменности), расписания учебных занятий, другие локальные правовые акты согласовываются с Профкомом в порядке, установленном Договором.

17.8. При наличии финансовых возможностей за время вынужденного простоя не по вине работника (отмена учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям, вывоз детей на оздоровление 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 порядке, определяемом Договором. В случае выполнения работниками в этот период другой работы в соответствии с их функциональными обязанностями оплата труда производится им в полном объеме.

17.9. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам (Приложение № 5), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

17.10. Осуществлять единовременную выплату на оздоровление в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления

единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение №4), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

17.11. Устанавливать надбавки стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок (Приложение №2), которое утверждается Нанимателем по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Договора;

17.12. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 24 числа – за первую половину текущего месяца и 10 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

Окончательный расчет за отработанный месяц производить не позднее двух недель следующего месяца. Заработная плата, выплаченная с задержками более одного месяца, индексируется в соответствии с законодательством.

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

Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 2 (два) дня до срока выплаты заработной платы.

При совпадении срока выплаты зарплаты с выходными и праздничными днями зарплату выплачивать накануне.

17.13. Производить выплату среднего заработка за время трудового 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 работнику в установленный срок среднего заработка за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведолив об этом нанимателя.

17.14. 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 – XII «Об индексации доходов населения с учётом инфляции».

17.15. При введении новых условий оплаты труда, невозможности своевременного исчисления оплаты труда в новых размерах производить повышенное авансирование работников по согласованию с соответствующим финансовым органом с последующим перерасчетом заработной платы.

17.16. Установить в качестве дополнительных мер стимулирования труда гарантии работникам из числа выпускников учреждений, получившим профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы в первые три года работы:

17.16.1. установление надбавки в размере 10% ставки (оклада) с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей;

17.16.2. оказание материальной помощи на обустройство в размере трех базовых величин;

17.16.3. предоставление возможности посещения учебных занятий с воспитанниками, иных мероприятий у опытных педагогических работников, в том числе в иных учреждениях образования в соответствии с формируемым в установленном порядке графиком взаимопосещения.

17.17. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с выходными днями суббота и воскресенье.

17.18. Привлечение отдельных работников к работе в государственные праздники, выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством с согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 Трудового кодекса Республики Беларусь) с оформлением приказа Нанимателя, в котором указываются основания привлечения к этой работе, сроки, условия оплаты и (или) предоставления другого дня отдыха в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь.

17.19. За нарушение без уважительных причин сроков выплаты заработной платы, установленных Договором, уполномоченные должностные лица Нанимателя несут ответственность в соответствии с законодательством.

Персональная ответственность Нанимателя за несвоевременность выплаты заработной платы работникам предусматривается в трудовом договоре (контракте), заключаемом с ним органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

17.20. На период отсутствия педагогов по причине командировки, болезни, направления на повышение квалификации, совмещающих работу с обучением, находящихся в трудовых отпусках в течение учебного года и в других случаях, предусмотренных законодательством, производится их замена. Оплата часов замены производится за фактически проведенные часы на основании приказа руководителя учреждения образования.

17.21. Руководитель (заместитель) имеют право на выполнение в рабочее время оплачиваемой педагогической деятельности в части реализации образовательных программ по месту основной работы только

после обеспечения педагогических работников учреждения образования объемом педагогической нагрузки в соответствии с условиями, на которых они приняты на работу.

17.22. После отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Наниматель обязан предоставить работнику прежнюю педагогическую нагрузку в объеме часов не менее, чем до его ухода в указанные социальные отпуска.

17.23. Постоянно анализировать уровень оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников для своевременного принятия соответствующих мер.

17.24. Перечень категорий работников, для которых рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывами продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания определен Приложением №11 к Договору.

17.25. Перечень категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с перечнем (Приложение № 12 к Договору).

17.26. Перечень должностей служащих (профессий рабочих), которым устанавливается доплата за особые условия труда, определяется Приложением №6 к настоящему Договору.

Порядок ее выплаты регулируются Положением об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования (Приложение №6).

Конкретный размер доплаты работникам в зависимости от степени, продолжительности их общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, устанавливается Нанимателем 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 комитетом Профсоюза соответствующего уровня;

17.27. Установить в ПВТР перечень работ, порядок и место приема пищи, где по условиям производства работнику нельзя установить время, необходимое для приема пищи, предоставляемого в течение рабочего дня, и которое включается в рабочее время.

### **РАЗДЕЛ III «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА»**

#### **18. Наниматель обязуется:**

18.1. Утверждать локальные правовые акты (правила внутреннего

трудового распорядка (далее – ПВТР), графики работ (сменности) и трудовых отпусков работников, расписание учебных занятий, должностные (рабочие) инструкции работников, приказы о материальном стимулировании работников (об установлении надбавок, распределении неиспользованных средств по фонду заработной платы, о выделении материальной помощи и другие) по согласованию с Профкомом.

18.2. Приглашать председателя Профкома на все совещания, проводимые Нанимателем.

18.3. Своевременно информировать коллектив работников об изменениях в законодательстве Республики Беларусь, касающихся вопросов условий организации, нормирования, охраны и оплаты труда, социально-экономического положения работников отрасли.

18.4. Направлять Профкому проекты локальных правовых актов, иных документов, регулирующих жизнь коллектива работников, социально-экономические и трудовые отношения для согласования.

18.5. При решении затрагивающих интересы работников вопросов привлекать делегированных Профкомом представителей к разработке проектов соответствующих решений, согласовывать их с Профкомом, принятие решений осуществлять с согласия Профкома и (или) на основании его представлений.

Предусматривать данный порядок другими локальными правовыми актами.

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

### **19. Профком обязуется:**

19.1. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников по вопросам законодательства о труде, профессиональных союзах, об охране труда, о социальном партнерстве, разработке локальных правовых актов.

Принимать участие в совещаниях и семинарах, проводимых Нанимателем, консультировать по соответствующим вопросам законодательства Республики Беларусь.

19.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, об охране труда.

Участвовать в проведении комплексных проверок по соблюдению законодательства о труде, об охране труда.

19.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать мотивированные ответы на жалобы, заявления, рассматривать предложения.

В соответствии с законодательством по просьбе членов Профсоюза

обращаться в суд с исковыми заявлениями в защиту их трудовых и социально-экономических прав, представлять в суде их интересы.

19.4. Обеспечивать доступ работников к полной и достоверной информации о работе Профкома.

19.5. Проекты документов, которые утверждаются по согласованию с Профкомом, рассматривать на заседаниях Профкома после их представления Нанимателем.

## **20. Стороны пришли к соглашению:**

20.1. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников учреждения образования, принимаются нанимателем по согласованию с Профкомом.

20.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из Сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников организаций системы образования, представителей другой Стороны.

20.3. 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 с последующим рассмотрением итогов на совместных заседаниях Нанимателя и Профкома.

Установить, что Наниматель осуществляет беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в учреждение образования для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, профсоюзах, выполнением коллективного договора в форме проверок, мероприятий по наблюдению, анализу, мониторингу, в иных формах, не связанных с проведением проверок, и для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

20.4. Наниматель имеет право 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 квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре (контракте), по согласованию с Профкомом.

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

или отмену неполного рабочего времени, изменение объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлены нормы часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменений 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.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменного не позднее, чем за один месяц.

Предупреждать за один месяц педагогических работников, подлежащих аттестации согласно Инструкции о порядке проведения аттестации педагогических работников системы образования о возможном изменении существенных условий труда в случае не подтверждения имеющейся категории по итогам аттестации.

20.5. Комиссия по трудовым спорам (ст. 235 Трудового кодекса) ежегодно образуется из равного числа представителей профсоюза и Нанимателя сроком на один год.

20.6. Работник 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, предусмотренных законодательством, и в установленные им сроки.

20.7. 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, а также для прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки. 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.

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

Работникам, получающим среднее специальное, высшее образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, при отсутствии направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, предоставлять 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.

20.8. Предоставлять трудовой отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время в соответствии с законодательством о труде.

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

20.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, при необходимости сопровождать ребенка на стационарное лечение в лечебные учреждения, в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, предоставлять ему трудовой отпуск, а в случае его использования — отпуск без сохранения заработной платы.

20.10. Наниматель не вправе принудить работника без его согласия к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

20.11. По семейно-бытовым причинам, для работы над квалификационной научной работой (диссертацией), написания учебников и по другим уважительным причинам, за исключением оснований, предусмотренных статьей 189 Трудового кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней. При этом коллективным договором, иными локальными правовыми актами, нанимателем может предусматриваться большая продолжительность отпуска, которая суммарно не должна превышать трех календарных месяцев в течение календарного года.

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.

В иных случаях отпуск предоставляется без сохранения средней заработной платы следующей продолжительностью:

необходимость прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях – на срок лечения;

необходимость ухода за больным членом семьи (родители, дети, родные братья, сестры) на основании заключения медицинского учреждения, а также сопровождения его на лечение;

смерть члена семьи, близкого родственника – 3 дня;

бракосочетание самого работника, его детей, внуков – 3 дня;

рождение детей, внуков – 1 день;

первый учебный день детей или внуков первоклассников – 1 день;  
юбилейная дата (40, 50, 55, 60 и т.д.) – 1 день.

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

20.13. 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 сохранения заработной платы.

20.14. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю или сокращения продолжительности работы на один час в соответствии с Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34;

20.15. При формировании делегаций, выезжающих на международные конференции, совещания по вопросам социального статуса педагогических кадров, совершенствования их профессионального мастерства, включать в их состав представителей другой Стороны.

20.16. По письменной просьбе воспитателя учреждения образования, по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам продолжительностью 30 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

20.17. Наниматель может с согласия работника, при наличии производственной необходимости, отозвать работника из трудового отпуска.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год либо заменяется денежной компенсацией.

20.18. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяются приказом

нанимателя по согласованию с Профкомом. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом необходимости выполнения конкретным работником трудовых обязанностей сверх нормы рабочего времени, а также напряженности и сложности его труда.

Оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в учреждении образования, предусмотренных частью первой настоящего пункта, производится за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств - за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

20.19. Предоставлять социальные неоплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 90 календарных дней (ст. 190 ТК РБ) на основании личных заявлений (с предоставлением подтверждающих документов):

для участия в учебно-экзаменационных сессиях и сдачи экзаменов в учреждениях образования;

для работы над диссертацией, подготовкой методических пособий и учебников;

в связи с необходимостью прохождения лечения в лечебно-профилактических и оздоровительных учреждениях (санаториях, профилакториях на основании договора (путевки), в т.ч. сопровождение ребенка на лечение;

по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

приемным родителям в связи с оздоровлением детей.

20.20. По уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью близких родственников и др.) или по договоренности между нанимателем и работником, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

20.21. При наличии у работника права на получение отпуска за отработанный период и при желании работника использовать его с последующим увольнением – удовлетворять желание работника и давать право на использование отпуска с последующим увольнением.

20.22. график трудовых отпусков работников составляется на календарный год не позднее 5 января, согласовывается с Профкомом и доводится до сведения всех работников;

20.22. В целях урегулирования разногласия между нанимателем и работником по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов,

соблюдения условий трудового договора, обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров создать в Учреждении комиссию по трудовым спорам.

## **РАЗДЕЛ IV «ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ»**

### **21. Наниматель обязуется:**

21.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, а в случае высвобождения педагогических работников, принимать меры по организации их переподготовки, созданию новых рабочих мест.

Поощрять работников, которые самостоятельно осуществляют подготовку, переподготовку и повышают свою квалификацию по профессиям (должностям), востребованным в учреждении образования.

21.2. Сокращение групп в течение учебного года допускается только после предварительного согласования с Профкомом.

21.3. Уведомлять Профком не позднее, чем за три месяца о ликвидации, реорганизации, смене собственника учреждения, реорганизации структурных подразделений, о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и законных интересов работников.

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

### **22. Профком обязуется:**

22.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, предоставлением высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций.

22.2. Не снимать с профсоюзного учета работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности, вплоть до их трудоустройства (но не более одного года).

### **23. Стороны пришли к соглашению:**

23.1 Расторжение трудового договора 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, а также по пункту 3 статьи 47 Трудового кодекса производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

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 Республики Беларусь производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления Профкома.

23.2. 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 следующим категориям работников:

23.2.1. работнику, имеющему неполную семью (ст. 63 Кодекса о браке и семье);

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

23.2.3. имеющим длительный непрерывный стаж работы в организации (более 10 лет);

23.2.4. получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;

23.2.5. избранным в состав профсоюзных органов;

23.2.6. членам комиссий по трудовым спорам;

23.2.7. предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по возрасту);

23.2.8. работникам, совмещающим работу с обучением по востребованным в учреждении образования специальностям.

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

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

При повышении заработной платы сокращаемому работнику зарплата повышается наравне с остающимися в штате, а также сохраняются другие, предусмотренные системой оплаты труда выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

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.

23.5. Предоставлять преимущественное право работникам, уволенным по сокращению штатов, возвращаться в учреждение образования при появлении вакансий.

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

заполнение вакантных мест;

увольнение совместителей;

23.7. 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 об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. В день предупреждения работнику в письменном виде вручается проект контракта.

23.8. 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 согласия на заключение таких контрактов.

23.9. Не расторгать контракт по истечению его срока действия с работником, добросовестно исполняющим должностные обязанности, если его супруга (супруг) находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

23.10. В случае истечения срока контракта в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх 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.

23.11. 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.

23.12. Продлевать, заключать контракты с работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений

производственно - технологической дисциплины, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения 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, не менее чем до достижения указанного возраста с обязательным включением в контракты дополнительных мер стимулирования труда в соответствии с абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

23.13. Заключение контрактов с работниками - членами Профсоюза организаций системы образования производится при участии представителя Профсоюза .

23.14. С работниками добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию и (или) имеющими продолжительный стаж работы по специальности (в отрасли), продолжительность которого определяется в каждой конкретной организации системы Министерства самостоятельно в коллективном договоре, с их согласия:

заключать новые контракты 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<sup>2</sup> Трудового кодекса;

продлевать контракты 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<sup>2</sup> Трудового кодекса.

На меньший срок контракт продлевать (заключать новый) только с письменного согласия работника.

23.15. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и не имеющими дисциплинарных взысканий в течение года, предшествовавшего дате окончания контракта, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

23.16. С молодыми специалистами, а также выпускниками, получившими образование за счет собственных средств, контракты при

приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок, не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу.

При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

23.17. Заключать контракты с одинокими родителями, не состоящими в браке, опекунами, попечителями, воспитывающими несовершеннолетних детей, находящихся на их иждивении, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок пять лет.

23.18. Продлевать контракты с работниками, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания, на срок до истечения максимального срока действия контракта, с их согласия.

23.19. Сторонам, заключившим контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

23.20. Наниматель по просьбе работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, извещает его в письменном виде о причине (причинах) не продления (не заключения нового) контракта с ним.

23.21. Наниматель при приеме на работу обязан заключить трудовой договор (контракт) с работником ознакомить его под роспись с Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, действующими в Учреждении.

При приеме на работу работника Наниматель обязан запросить в установленном порядке характеристику с предыдущего места его работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности и должности иных работников. Характеристика подписывается руководителем организации.

23.22. Наниматель заключает по истечении срока действия контракта с работниками, проработавшими не менее пяти лет на условиях контрактной формы найма, добросовестно работающими, не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, у которых на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в

установленном порядке дисциплинарного взыскания, с их письменного согласия трудовой договор на неопределенный срок.

23.23. Наниматель заключает с работниками учреждения образования, при их согласии, трудовые договоры на неопределенный срок при отсутствии возможности выполнения абзацев второго и третьего пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса.

23.24. Наниматель по просьбе работника в срок, согласованный ими, но не позднее десяти дней со дня подачи работником заявления досрочно расторгает контракт, трудовой договор по пункту 1 части второй ст.35 Трудового кодекса при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы:

23.24.1. состояние здоровья;

23.24.2. поступления на военную службу по контракту;

23.24.3. назначение пенсии по возрасту, пенсии по инвалидности, пенсии за выслугу лет, пенсии за особые заслуги перед республикой, социальной пенсии;

23.24.4. избрание на выборную должность;

23.24.5. переезд в другую местность;

23.24.6. уход за больными (инвалидами) родственниками;

23.24.7. уход за детьми в возрасте до 14 лет;

23.24.8. изменение семейного положения;

23.24.9. трудоустройство у другого нанимателя на полную ставку, если работник работает на неполную ставку или с более высоким уровнем оплаты труда;

23.24.10. пенсионный возраст;

23.24.11. перевод одного из супругов (военнослужащего, лица начальствующего состава Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов внутренних дел, финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям), проходящего военную службу (службу) в государственных органах, к новому месту военной службы (службы);

23.24.12. зачисление в учреждение образования по дневной форме получения образования (за исключением работников, имеющих статус молодого специалиста);

23.24.13. если работник работает на замене временно отсутствующего работника, а нашел постоянное место работы.

23.25. Наниматель устанавливает работникам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет, режим гибкого рабочего времени, неполный рабочий день и другое по их инициативе, в соответствии с

действующим законодательством.

23.26. Не допускать привлечение работников учреждения образования к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), должностными (рабочими) инструкциями.

23.27. При наличии объективных причин и невозможности сократить продолжительность работы на 1 час в день, предшествующий государственному празднику или праздничному дню, переработка компенсируется по соглашению Нанимателя и работника предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы (часть первая [статьи 69](#) Трудового кодекса Республики Беларусь).

23.28. Педагогическим работникам, имеющим 20 и более лет стажа работы по специальности, дающего право на получение профессионального пенсионного страхования на момент вступления в силу Закона Республики Беларусь «О профессиональном пенсионном страховании» от 05.01.2008 года № 322-3, Наниматель обязан предоставить нагрузку в объеме, дающем право на получение профессионального пенсионного страхования.

23.29. Установить работникам, работающим на условиях контрактной формы найма, и имеющим основной трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня, дополнительный поощрительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь».

23.30. в случае неявки работника на работу более трех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании, председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работнику письменно правовые последствия длительного отсутствия, а также право нанимателя расторгнуть трудовые отношения с работником по пункту 5 статьи 42 ТК (неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности);

## РАЗДЕЛ V «ОХРАНА ТРУДА»

### **24. Наниматель обязуется:**

24.1. Ежегодно подводить итоги работы по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и информировать профсоюзный комитет.

24.2. Обеспечить право и гарантии работающих на охрану труда, выполнение требований законодательства Республики Беларусь об охране труда, создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

24.3. Обеспечивать выполнение в установленные сроки Плана мероприятий по охране труда. Осуществлять за счет сметы расходов на мероприятия по охране труда обучение и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда.

24.4. Выделять финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления предусмотренных настоящим Договором, Планом мероприятий по охране труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшения условий труда, санитарно-бытового обеспечения.

24.5. Оборудовать уголки по охране труда с целью информационного обеспечения охраны труда.

24.6. Возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

24.7. Обеспечить выполнение в срок до 1 октября запланированных мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период.

### **25. Профком обязуется:**

25.1. Отстаивать права работников на здоровые и безопасные условия труда, материальные интересы лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, членов их семей.

25.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда.

25.3. Проводить в установленные сроки выборы общественных инспекторов по охране труда, утверждать составы общественных комиссий по охране труда, проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

25.4. Координировать деятельность общественного инспектора по охране труда.

25.5. Принимать участие в республиканском смотре-конкурсе на лучшую организацию профсоюзом общественного контроля по охране труда и по экономии энергоресурсов, сырья и материалов.

25.6. Рассматривать вопрос о состоянии охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей нанимателя один раз в квартал.

25.7. В ходе расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы застрахованных членов профсоюза, в том числе в суде в соответствии с пунктом 299 Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006

№530 « О страховой деятельности».

25.8. Осуществлять постоянный контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

25.9. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

25.11. Обеспечить выполнение Плана мероприятий Профсоюза по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» в редакции Указа Президента Республики Беларусь от 12 октября 2015 г. № 420.

#### **26.Стороны пришли к соглашению:**

26.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда с участием общественных инспекторов по охране труда.

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

Проводить совместные семинары по охране труда представителей управлений, комитета, отделов образования, организаций Профсоюза и Департамента государственной инспекции труда.

26.3. Постоянно осуществлять контроль за:

выдачей работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. (Приложение № 7 к Договору);

обеспечением медицинского кабинета и пищеблока медицинскими аптечками (Приложение № 13 к Договору).

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

26.5. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при приеме на работы и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров. (Приложение №6 к Договору)

26.6. При несчастном случае с тяжелым либо смертельным исходом, групповом несчастном случае, требующих специального расследования, незамедлительно извещать вышестоящую организацию Профсоюза с

целью обеспечения участия в расследовании данной категории несчастных случаев технического инспектора труда Профсоюза.

26.7. Семье погибшего на производстве работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, установленного законодательством, оказывать из средств нанимателя единовременную материальную помощь в размере не менее 10 годовых заработков погибшего по вине нанимателя, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

работнику, утратившему профессиональную 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 профессиональной 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 Договора - в других случаях, связанных с гибелью, утратой трудоспособности или профессиональным заболеванием работника.

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

26.9. Предоставлять каждому работнику при приеме на работу полную и достоверную информацию о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, полагающихся ему средствах индивидуальной и коллективной защиты, а также о льготах и компенсациях, установленных законодательством.

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.

26.11. Проводить разъяснительную работу в коллективе по экономии всех видов энергоресурсов.

26.12. 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 состояния своего здоровья.

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

26.14. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее одного часа в неделю по согласованию с Профкомом для осуществления ими работы по организации общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать от работы на время обучения с сохранением на этот период за ними рабочего места и средней заработной платы.

26.15. Поощрять работников за содействие нанимателю в вопросах охраны труда и техники безопасности.

26.16. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее СУОТ) организации и своевременно совершенствовать СУОТ на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

26.17. 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 закрытых необогреваемых помещениях в холодный период года.

## **РАЗДЕЛ VI «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**27. Наниматель обязуется** содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников Учреждения, в том числе на базе санаториев-профилакториев.

### **28. Профком обязуется:**

28.1. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности жильем работников Учреждения.

28.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников Учреждения, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭУП «Беларустурист», добиваться предоставления ими скидок для членов Профсоюза и их детей.

28.3. Оказывать помощь работникам в создании организаций застройщиков с целью улучшения их жилищных условий, при наличии возможности.

28.4. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

28.5. Проводить культурно-массовые и оздоровительные

мероприятия (вечера отдыха, экскурсии, посещение театров, музеев, выставок, чествование юбиляров и т.д.).

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

28.7. Приобретать детям (от 1 года до 14 лет) работников – членов Профсоюза и работникам – членам Профсоюза (работающим) подарки к Новому году.

### **29. Стороны пришли к соглашению:**

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

29.2. Совместно ежегодно анализировать обеспеченность работников жильем и принимать возможные меры по улучшению их жилищных условий.

29.3. Продолжать работу по совершенствованию форм оздоровления работников.

29.4. Содействовать расширению практики добровольного страхования дополнительной накопительной пенсии и медицинских расходов за счет внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетных организаций.

29.5. Содействовать организации работы отраслевого физкультурно-спортивного клуба «Буревестник», в том числе в части проведения республиканских отраслевых спартакиад и туристских слетов, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, а также обеспечения участия сборных команд работников организаций системы образования в республиканских межотраслевых спартакиадах и туристских слетах, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях.

29.6. Наниматель принимает все возможные меры по созданию бытовых условий, условий для питания и занятий физической культурой, при наличии возможности проводит мероприятия по удешевлению стоимости питания, организации отдыха, физкультурно-оздоровительной, культурно-массовой и спортивно-массовой работы, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия работников в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, их санаторно-курортного лечения.

29.7. Закреплять ветеранов отрасли и Профсоюза за организацией. В том числе и тех ветеранов, которые работали в организации и с которыми

утратили связь, а также проживающих в учреждениях социального обслуживания, через установление над ними шефской помощи путём развития волонтерского движения.

29.8. Содействовать организации работы молодежных советов, советов ветеранов труда отрасли и Профсоюза на республиканском и региональном уровнях, проведению ими мероприятий.

Приглашать ветеранов труда отрасли и Профсоюза к участию в воспитательных, праздничных мероприятиях, проводимых в отделе образования и организаций Профсоюза.

29.9. Вести учет ветеранов труда отрасли и Профсоюза, оказывать им необходимую помощь.

29.10. Оказывать социальную поддержку ранее работавшим в учреждении образования ветеранам отрасли и Профсоюза.

29.11. Наниматель перечисляет денежные средства Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, новогодних елок, 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 суммы средств на оплату труда из внебюджетных средств, при их наличии.

29.12. Выплачивать единовременную материальную помощь в размере трех базовых величин педагогам, призванным на военную службу и возвратившимся на прежнее место работы.

29.13. 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 Договора;

29.14. Выплачивать материальное поощрение в размере пяти базовых величин работникам, ставшим победителями в районном конкурсе “Лучший по профессии”.

29.15. Предоставлять на условиях возмещения стоимости топлива транспорт отдела, учреждений образования для оказания ритуальных услуг работникам отрасли, ветеранам труда, проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий, организуемых Отделом образования и Районной организацией Профсоюза с работниками и их детьми.

29.16. Предоставлять возможность проезда работникам системы образования к месту работы и в других случаях транспортом отдела (учреждений), следующим в попутном направлении.

29.17. Производить выплату аванса до 80 % заработной платы

работникам для приобретения дорогостоящих вещей первой необходимости, погашения кредитов, оплаты за обучение детей в высших и среднеспециальных учебных заведениях.

29.18. Оказывать единовременную выплату материальной помощи в размере двух базовых величин работникам, которые осуществляют обучение на условиях целевой подготовки при условии продолжения работы после отработки обязательного срока работы и заключения контракта на 5 лет.

29.19. Предоставлять оплачиваемые социальные отпуска на период обучения в заочной форме при получении образования более высокого уровня (при условии потребности данной специальности в учреждении образования)

29.20. Установить, что Наниматель обязан освободить работников для прохождения диспансеризации в организации здравоохранения.

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также в течение пяти лет до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с нанимателем.

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

## **РАЗДЕЛ VII «ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА»**

### **30. Наниматель обязуется:**

30.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав Профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников учреждения образования.

30.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные критические замечания и предложения, высказанные членами Профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференций, встреч в коллективах организаций системы образования, по итогам проверок, проведенных руководящими профсоюзными органами.

Принимать в установленном порядке необходимые меры.

30.3. Обеспечивать материальные условия для деятельности Профкома (бесплатное предоставление и содержание помещений, оргтехники, средств связи, в необходимых случаях транспортных средств и др.)

### **31. Профком обязуется:**

31.1. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива по вопросам законодательства о труде, охране труда, реализации Договора.

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

### **32. Стороны пришли к соглашению:**

32.1. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, совместных мероприятий сторон, время 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 соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

32.2. Сохранять средний заработок на весь период коллективных переговоров за работниками, участвующими в них от имени первичной профсоюзной организации.

32.3. Предоставлять возможность лицам, уполномоченным комитетом Профсоюза, осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, охране труда.

32.4. Поощрять работников, за содействие в вопросах защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, обеспечения здоровых и безопасных условий труда, пропаганду здорового

образа жизни.

32.5. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников — членов Профсоюза в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 сентября 2002 г. № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм», Уставом Профсоюза в размерах, установленных его руководящими органами одновременно с выплатой заработной платы, в том числе выплачиваемой за счет ссуд и кредитов банка, на счета профсоюзных органов.

32.6. Членские профсоюзные взносы, полученные безналичным порядком в промежуточные периоды между установленными сроками выдачи заработной платы (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам), перечисляются в соответствии с пунктом 32.5.

32.7. Предоставлять профсоюзному комитету на основании Договора помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления их деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. №1605-ХП «О профессиональных союзах», Указом Президента Республики Беларусь от 16 мая 2023 г. №138 «Об аренде и безвозмездного пользования имуществом».

32.8. 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 Трудового кодекса:

работников, избранных в составы комитетов Профсоюза и не освобожденных от основной работы — с письменного согласия соответствующего комитета Профсоюза, а председателей комитетов Профсоюза — только с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

работников, избранных в районные, городские, областные, Республиканский комитеты Профсоюза и не освобожденных от работы — с письменного согласия профсоюзного органа, членом которого они избраны;

работников, представителей Профсоюза, участвующих 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 соответствующего комитета Профсоюза.

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 соответствующего комитета Профсоюза.

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

32.9. Привлечение к дисциплинарной ответственности представителей Профсоюза, указанных в подпункте 32.8. настоящего пункта, допускается только с предварительного согласия соответствующего комитета Профсоюза.

32.10. 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.

В случае избрания в состав профсоюзных органов работников, переведенных на контрактную форму найма и не освобожденных от основной работы, по истечении срока действия контрактов с их согласия заключать или продлевать контракты на время срока их полномочий и, как правило, в течение двух лет после переизбрания.

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

32.12. Расторжение срочного трудового договора (контракта) по истечению его срока с председателем профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, не допускается при условии отсутствия дисциплинарных взысканий в период его полномочий

## **РАЗДЕЛ VIII «СОХРАНЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРИВАТИЗАЦИИ»**

### **33. Стороны пришли к соглашению:**

33.1. При изменении формы собственности и преобразования в процессе приватизации учреждения образования проводятся предварительные переговоры с профсоюзным комитетом с целью

достижения общего согласия в вопросах, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и законные интересы коллектива работников.

33.2. Изменение подчиненности, отчуждение имущества, закрепленного за учреждением образования, допускаются с уведомления профсоюзного комитета.

**34. Профком обязуется:**

34.1. Участвовать в обсуждении проблем приватизации в учреждении, ее целесообразности, отстаивать при этом интересы коллектива работников — членов Профсоюза.

34.2. Вносить предложения, обеспечивающие социально-экономические и правовые гарантии коллективу работников при изменении форм собственности.

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

**РАЗДЕЛ IX «ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН»**

35. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

**36. Наниматель обязуется** рассматривать предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении Договора.

**37. Стороны пришли к соглашению:**

37.1. Проекты коллективных договоров, дополнительных соглашений к ним направляются в соответствующую вышестоящую организационную структуру Профсоюза в течение трех рабочих дней после принятия комиссией соответствующего решения с целью осуществления оценки норм проектов коллективных договоров, дополнительных соглашений к ним на предмет их соответствия законодательству, социально-партнерским соглашениям более высокого уровня.

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

Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и нормативных

правовых актах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и профессиональные интересы работников.

Представления Сторон о недостатках в выполнении Договора рассматриваются в двухнедельный срок и даются мотивированные ответы в письменной форме.

37.3. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

37.4. Лица, виновные в невыполнении (нарушении) условий Договора, могут быть полностью или частично лишены премии, привлечены к дисциплинарной ответственности соответствии с законодательством о труде.

Представления о нарушении условий Договора Сторонами направляются в порядке подчиненности в вышестоящие органы Сторон, которые должны информировать соответствующие Стороны и коллектив работников о принятых мерах в месячный срок.

37.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

37.7. Довести текст Договора до коллектива работников, содействовать его выполнению.

37.8. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

37.9. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

37.10. Проводить проверку выполнения Договора не менее двух раз в год с составлением справки.

Наниматель и председатель первичной профсоюзной организации отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников не реже двух раз в год.

Одобен на собрании коллектива работников  
«30» сентября 2025 г., протокол № 4.

Договор подписан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 г.

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

Наниматель

Л.П.Кушнерова

/\_\_\_\_\_/

Председатель

профсоюзного комитета

Н.И.Котова

/\_\_\_\_\_/

\_\_\_\_\_Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_Н.И.Котова

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ  
30.09.2025 № 1  
г. Рогачев

О премировании работников  
государственного учреждения  
образования «Детский сад № 11 г. Рогачева»

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») (с изменениями и дополнениями).

2. Премирование производится с целью повышения творческой активности и качества работы, внедрения новых методов обучения и вводится для материального и морального стимулирования членов трудового коллектива, в зависимости от конечных результатов работы, качества и эффективности труда всех работников государственного учреждения образования «Детский сад № 11 г. Рогачева» (далее – учреждение).

3. Источниками средств для премирования являются:  
бюджетные средства, выделяемые на премирование работников (20% от суммы окладов работников учреждения);  
неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, учреждения в размерах, предусмотренных законодательством;

средства из иных источников, не запрещенных законодательством, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

## ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4. Премирование работников производится ежемесячно в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда и устанавливается в процентах от должностных окладов работников.

5. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с комитетом профсоюза, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

6. Премия начисляется за фактически проработанное время по итогам работы за предыдущий период (месяц) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

7. Премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых отпусков;

социальных отпусков;

повышения квалификации;

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

8. Премированию подлежат все категории работников, в том числе и совместители.

9. Премирование производится в обстановке полной гласности, на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с настоящим Положением. Приказы доводятся для ознакомления с ними всех работников учреждения.

10. Работникам, вновь принятым па работу, проработавшим неполный период и уволенным по уважительным причинам, премия начисляется за фактически отработанное время.

11. Премирование руководителю осуществляется из средств Учреждения на основании Положения, действующего в отделе

образования Рогачевского райисполкома, по согласованию с районным комитетом профсоюза.

### ГЛАВА 3 УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРЕМИРОВАНИЯ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ

12. Показатели премирования для всех категорий работников:
- 12.1. достижение стабильных положительных результатов в педагогической деятельности, при выполнении функциональных обязанностей 15%;
- 12.2. качественное выполнение учебных планов и программ планов работы на соответствующий период 10%;
- 12.3. повышение профессионального мастерства (самообразование) с учетом нового содержания образования и воспитания, современных педагогических требований 20%;
- 12.4. участие в мероприятиях, содействующих укреплению здоровья и физическому развитию воспитанников 15%;
- 12.5. подготовка и обеспечение участия воспитанников в массовых мероприятиях (соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах, концертах и т.п.) 20%;
- 12.6. участие в подготовке и проведении массовых мероприятий с педагогическими и другими работниками (семинары, конференции, другие мероприятия) 15%;
- 12.7. систематическое участие в работе по укреплению учебно-материальной базы 10 %;
- 12.8. за высокие профессиональные, творческие достижения в работе 10 %;
- 12.9. за высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутри садового, ведомственного и других видов контроля 20 %;
- 12.10. за оформление, распечатку документации учреждения 30 %;
- 12.11. добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей 15%;
- 12.12. за организацию подвоза воспитанников в дошкольное учреждение, проживающих в сельской местности 20 %;
- 12.13. создание благоприятных условий по охране жизни и здоровья детей, качественная организация физкультурно-оздоровительной работы, результативность в работе по снижению 20 %;

детской заболеваемости

12.14. высокая результативность в работе с родителями, отсутствие жалоб, задолженностей по родительской плате	<u>15 %;</u>
12.15. оказание помощи администрации в подготовке педсоветов, методических объединений, консультаций	<u>10 %;</u>
12.16. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	<u>10 %;</u>
12.17. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	<u>20 %;</u>
12.19. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	<u>25 %;</u>
12.20. создание благоприятных условий в период адаптации детей к дошкольному учреждению	<u>10 %</u>
12.21. благодарственная запись в книге замечаний и предложений	<u>15 %;</u>
12.22. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и воспитанниками	<u>15 %;</u>
12.23. обеспечение контроля за организацией питания, технологией приготовления пищи для детей, соблюдения санитарного режима на пищеблоке	<u>35 %;</u>
12.24. за надлежащую организацию питания воспитанников (выполнение денежных норм, норм по питанию и т.д.)	<u>15 %</u>
12.25. за соблюдение норм служебной и профессиональной этики	<u>15%</u>
12.26. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	<u>25 %</u>
12.27. за выполнение поручений по содействию в повышении качества и эффективности работы коллектива по организации процессов обучения и воспитания	<u>25%</u>
12.28. результативное участие в конкурсах-выставках:	
12.28.1. в рамках учреждения	<u>10%-25%</u>
12.28.2. в районных (городских) и других мероприятиях	<u>15%-35%</u>

## ГЛАВА 4

### ПРЕМИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

13.Для категории руководителей учреждения:

- 13.1. качественное и своевременное выполнение планов работы учреждения, программ, планов учебно-воспитательного процесса 10 %;
- 13.2. создание условий для творческого труда педагогов, учебно-вспомогательного персонала 5 %;
- 13.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы 10 %;
- 13.4. подготовка и проведение педсоветов, семинаров, конференции 10 %;
- 13.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины 35 %;
- 13.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с педагогами и воспитанниками 20 %;
- 13.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда. и управленческой деятельности 10 %;
- 13.8. обеспечение сохранности государственного имущества 25 %;
- 13.9. обеспечение условий для надлежащего содержания помещений, зданий, сооружений 30 %;
- 13.10. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями 15 %;
- 13.11. рациональное использование, экономия материальных, денежных, энергетических средств 25 %;
14. Для специалистов:
- 14.1. за проведение открытых занятий, тематических недель и семинаров:
- 14.1.1. в рамках учреждения 15 %-30%;
- 14.1.2. в рамках города, района 20 %-40%;
- 14.2. за работу по эстетическому и методическому оформлению групповых помещений, микрокабинетов и содержание их в образцовом порядке 15 %;
- 14.3. за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом в рамках учреждения 10 % ;
- 14.4. работа в группах кратковременного пребывания 25 %;
- 14.5. накопление дидактического, раздаточного материала, наглядных пособий 20 %;
- 14.6. за углубленную работу по технологиям отечественных и зарубежных авторов 10 %;
- 14.7. работа по поддержанию порядка, сохранности

имущества и оборудования	<u>15 %;</u>
14.8. обобщение передового опыта	<u>10 %;</u>
14.9. успешная организационно-методическая работа	<u>15 %;</u>
14.10. внедрение в учебный процесс технических обучения средств, наглядных пособий	<u>10 %;</u>
14.11. за работу с одаренными воспитанниками	<u>15 %;</u>
14.12. за эффективную работу с родителями	<u>10 %;</u>
14.13. выполнение работ, не предусмотренных функциональными обязанностями.	<u>15 %;</u>
15. Для служащих и обслуживающего персонала:	
15.1. обеспечение сохранности закрепленных материальных ценностей	<u>15 %;</u>
15.2. экономия материальных и энергетических ресурсов	<u>10 %;</u>
15.3. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	<u>25 %;</u>
15.4. проведение ремонтных работ на территории и в помещениях учреждения	<u>25 %;</u>
15.5. обеспечение бесперебойной работы сантехнического оборудования, электрохозяйства, ремонт оборудования, обеспечение соблюдение требований по охране труда	<u>20 %;</u>
15.6. за обеспечение образцового содержания рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	<u>10 %;</u>
15.7. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	<u>15 %;</u>
15.8. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	<u>15 %;</u>
15.9. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями сотрудников	<u>35 %;</u>
15.10. за сложность и напряженность труда (выполнение работниками более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками)	<u>30 %;</u>
15.11. за образцовое санитарное состояние группы	<u>10 %;</u>
15.12. участие в воспитательных мероприятиях	<u>5 %;</u>
15.13. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест, помещений	<u>10 %;</u>
15.14. за активную работу по благоустройству территории и помещений	<u>15 %;</u>

## ГЛАВА 5 УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОГО (РАЗОВОГО) ПРЕМИРОВАНИЯ

16. Единовременное (разовое) премирование работников учреждения производится по итогам работы за месяц (квартал) в ближайший за подведением итогов работы срок выплаты заработной платы.

17. Единовременная (разовая) премия устанавливается в процентах от оклада, выплачивается в полном размере независимо от количества отработанных дней в месяц.

18. Показатели единовременного (разового) премирования работников по итогам работы:

18.1 за выступления с докладами, сообщениями по обмену опытом в рамках городских, районных, областных, республиканских мероприятий 15% - 50%

18.2 результативное участие воспитанников в районных (городских) и других мероприятиях 15%-30 %

18.3 эффективное участие в районных (городских), областных, республиканских мероприятиях (конкурсах, семинарах, фестивалях, акциях, конференциях и т.д.), в зависимости от результативности и степени участия 20% -100%.

18.4. за награждение Почетными грамотами и другими отраслевыми и ведомственными наградами выплаты производить в базовых величинах:

18.4.1. Грамота Министерства образования 3 БВ

18.4.2. Почетная грамота Министерства образования 5 БВ

18.4.3. Отличник образования 7 БВ

18.4.4. Лучший по профессии 5БВ

## ГЛАВА 6 ПОКАЗАТЕЛИ СНИЖЕНИЯ ПРЕМИИ

19. Недобросовестное выполнение обязанностей, подтвержденных результатами контроля 80 %

20. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава учреждения, нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения 50 %

21. Нарушение правил охраны труда и техники безопасности 50 %

22. Неисполнение в срок обязательств по коллективному

- договору 50 %;
23. Нетактичное поведение с воспитанниками, родителями, коллегами 80 %;
24. Неаккуратное ведение документации 50 %;
25. Нарушение требований дисциплины 80 %;
26. Лишение премии на 100% в случаях:
- 26.1. не соблюдение требований по охране жизни и здоровья детей; случаи детского травматизма, произошедших в учебное время;
- 26.2. за прогул без уважительной причины;
- 26.3. при невыполнении обязательств по коллективному договору;
- 26.4. грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- 26.5. грубого нарушения правил охраны труда и техники безопасности;
- 26.6. невыполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок в ходе осуществления контроля;
- 26.7. халатное отношение к сохранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.
27. Лишение работника премии частично или полностью производится в тот период, когда произошло нарушение в работе. По указанным случаям должна быть истребована объяснительная, издан приказ с указанием причин лишения премии, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.
28. Суммы невыплаченных премий при этом остаются в распоряжении той категории работников, представитель которой был лишен премии.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №49

Приложение 2  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 годы

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г..

## ПОЛОЖЕНИЕ

30.09.2025 № 2

г.Рогачев

О порядке и условиях установления надбавки  
за высокие достижения в труде работникам  
государственного учреждения образования  
«Детский сад № 11 г.Рогачева»

### ГЛАВА 1

#### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

2. На установление надбавок за высокие достижения в труде направляются средства в размере 15 процентов от суммы окладов работников государственного учреждения образования «Детский сад № 11 г.Рогачева» (далее – Учреждение)

3. Надбавки устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом на месяц квартал, учебный год и выплачивается за фактически отработанное время (объем выполненной работы). Надбавка не начисляется за периоды:

\_\_\_\_\_  
трудового отпуска;

\_\_\_\_\_  
Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_  
Н.И.Котова

социального отпуска;  
временной нетрудоспособности;  
повышения квалификации;  
за другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

4. Надбавки устанавливаются всем категориям работников Учреждения, в том числе и совместителям.

5. Надбавка устанавливается в процентах от оклада работника для педагогических работников с учетом педагогической нагрузки.

6. Размер надбавки каждого работника определяется в пределах, предусмотренных на эти цели средств, дифференцированно с учетом качества, эффективности его труда и максимальными размерами не ограничивается.

7. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

8. Надбавки руководителю устанавливаются из средств Учреждения на основании показателей Положения, действующего в отделе образования Рогачевского райисполкома, по согласованию с районным комитетом профсоюза.

## ГЛАВА 2

### ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК К ОКЛАДАМ (СТАВКАМ) РАБОТНИКОВ

9. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается за достижения, обеспечивающие устойчивое функционирование и развитие учреждения образования.

Обновление материально-технической базы, позволившие на высоком качественном уровне осуществлять учебно-воспитательный процесс в соответствии с предъявленными требованиями, добиваться качественного улучшения хозяйственной деятельности.

10. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде для руководителей и специалистов:

10.1. высокие результаты работы, подтвержденные в ходе внутрисадового, ведомственного и других видов контроля 15%;

10.2. качественное и своевременное выполнение планов работы, программ, планов учебно-воспитательного процесса 10%;

10.3. оказание помощи педагогическим работникам в повышении качества и эффективности работы	<u>15%;</u>
10.4. подготовка и проведение педагогических советов, семинаров, конференций	<u>10%</u>
10.5. совершенствование учебного процесса, укрепление материально-технической базы и трудовой дисциплины	<u>30%</u>
10.6. подготовка и участие в массовых мероприятиях с работниками и обучающимися	<u>10%;</u>
10.7. активное внедрение в практику прогрессивных форм организации труда и управленческой деятельности	<u>25%;</u>
10.8. рациональное использование, экономия материальных, денежных и энергетических ресурсов	<u>20%;</u>
10.9. обеспечение своевременной и качественной подготовки к новому учебному году	<u>25%;</u>
10.10. за оформление, распечатку документации учреждения	<u>25%</u>
11. Показатели установления надбавок за высокие достижения в труде для педагогических работников:	
11.1. за проведение открытых занятий, методических недель и семинаров	
11.1.1. в рамках Учреждения	<u>15%-25%</u>
11.1.2. в рамках района (города)	<u>20%-40%</u>
11.2. результативное участие обучающихся в районных (городских) и других мероприятиях	<u>20%</u>
11.3. эффективное участие в культурно-массовых, спортивных и других районных (городских) мероприятиях	<u>20%</u>
11.4. участие в культурно-массовых мероприятиях, спортивных праздниках, развлечениях в рамках учреждения (в зависимости степени от сложности участия и количества ролей)	<u>5%-20%;</u>
11.5. за освоение углубленного содержания образовательного процесса в работе с детьми	<u>15%;</u>
11.6. за эффективную работу по внедрению инновационных методов и технологий в образовательном процессе	<u>20%;</u>

11.7. инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений	<u>10%;</u>
11.8. за соблюдение норм служебной и профессиональной этики	<u>5%;</u>
11.9. за содействие нанимателю в вопросах охраны труда и техники безопасности	<u>10-30%;</u> <u>10%;</u>
11.10. высокая результативность в работе с родителями, отсутствие жалоб, задолженностей по оплате за питание	<u>10%</u>
11.11. активную работу по перспективному развитию учреждения и творческому сотрудничеству с другими организациями	<u>15%;</u>
11.12. результативное участие в конкурсах – выставках:	
11.12.1. в рамках учреждения	<u>15%</u>
11.12.2. в районных (городских) и других мероприятиях	<u>20%</u>
11.13. педагогам-наставникам, за выполнение работ непредусмотренных должностными обязанностями	<u>15%;</u>
11.14. достижение стабильных положительных результатов в трудовой деятельности при выполнении функциональных обязанностей	<u>10%;</u>
11.15. молодым специалистам с учетом объема и качества выполняемых работ, проявленной инициативы при выполнении должностных обязанностей	<u>10%;</u>
11.16. выполнение срочной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	<u>25%;</u>
11.17. работа с детьми, находящимися в социально-опасном положении	<u>40%;</u>
11.18. за ведение банка данных (детей с ОПФР, находящихся в СОП и т.д.)	<u>10%;</u>
11.19. выполнение обязанностей председателя аттестационной комиссии	<u>15%;</u>
11.20. обработка и оформление документации учреждения	<u>15%;</u>
11.21. за содействие в вопросах защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, обеспечения здоровых и безопасных условий труда, пропаганду здорового образа жизни	<u>30%-50%</u>
11.22. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	<u>25%</u>
11.23. руководителям городских, районных методических	

объединений, иных формирований	<u>15%;</u>
11.24. создание благоприятных условий по охране жизни и здоровья детей, качественная организация физкультурно-оздоровительной работы, результативность в работе по снижению детской заболеваемости	<u>15%;</u>
11.25. эффективное участие в районных (городских) мероприятиях	<u>25%;</u>
11.26. работа в группах кратковременного пребывания	<u>20%</u>
11.27. за работу по эстетическому и методическому оформлению групповых помещений, микро кабинетов и содержание их в образцовом порядке	<u>15%;</u>
12 Для служащих и обслуживающего персонала:	
12.1. поддержание надлежащего порядка в закрепленных помещениях, эстетическое оформление рабочих мест	<u>15%;</u>
12.2. качественное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	<u>15%</u>
12.3. участие в мероприятиях с воспитанниками	<u>15%;</u>
12.4. обеспечение бесперебойной работы приборов и оборудования	<u>20%</u>
12.5. экономия материальных и энергетических ресурсов	<u>10%</u>
12.6. подготовка учреждения к новому учебному году	<u>25%</u>
12.7. вклад в оснащение учебно-методической базы учреждения	<u>15%</u>
12.8. проведение ремонтных работ на территории и помещениях	<u>25%;</u>
12.9. образцовое содержание рабочего места, спецодежды, инструмента, оборудования	<u>10%;</u>
12.10. предотвращение и ликвидация аварий и их последствий, если они произошли не по вине работника	<u>25%</u>
12.12. за оформление, распечатку документации учреждения	<u>25%</u>
12.15. за надлежащую организацию питания воспитанников (выполнение денежных норм, норм по питанию и т.д.)	<u>30%;</u>
12.16. выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками	<u>30%</u>

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №49

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

Приложение 3  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 годы  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

30.09.2025 № 3

О размере, порядке и условиях  
установления надбавок работникам  
государственного учреждения  
образования «Детский сад №11 г.Рогачева»  
за характер труда

### ГЛАВА 1

#### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 г. № 27, на основании постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

2. Положение определяет размеры, порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам государственного учреждения образования «Детский сад №11 г.Рогачева» (далее – Учреждение).

3. Надбавки педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций.

4. Надбавки устанавливаются педагогическим работникам за выполнение дополнительной работы, непосредственно не связанной с прямыми обязанностями конкретного педагога.

5. Надбавки определяются без учета установленных педагогическому работнику часов педагогической нагрузки (объема выполняемой работы) на срок не менее чем на месяц, квартал, по одному или нескольким основаниям, указанным в пункте 2. Положения. При установлении надбавок по нескольким основаниям они суммируются.

6. Размер надбавки по каждому основанию устанавливается до 60 процентов (включительно) от базовой ставки.

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

7. На установление надбавок направляются средства в размере 5 процентов от суммы окладов педагогических работников государственного учреждения образования «Детский сад № 11 г.Рогачева» (далее – Учреждение)

8. 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.

## ГЛАВА 2 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

9. Порядок и условия установления размера надбавки в процентах от базовой ставки (включительно):

9.1. за работу по обеспечению защиты прав и законных интересов детей из неблагополучных семей, детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - до 50%;

9.2. за системную работу с родителями - до 50%;

9.3. за работу по организации питания воспитанников, оздоровления воспитанников – до 50%;

9.4. за сопровождение обучающихся в учреждениях дошкольного образования при организации их подвоза - до 50%;

9.5. за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-методического обеспечения образования - до 60%;

9.6. за работу с воспитанниками, имеющими признаки ранней одаренности (подготовка обучающихся к участию в образовательных мероприятиях, к участию в творческих конкурсах, организация, проведение мероприятий (конкурсов и др.) - до 60%;

9.7. за организацию участия обучающихся в районных, республиканских, общественно значимых мероприятиях и сопровождении их в период проведения таких мероприятий - до 60%;

9.8. на период осуществления экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования, проводимой в соответствии со статьей 97 Кодекса Республики Беларусь об образовании - до 60%;

10. Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Положения о надбавках педагогическим работникам.

### ГЛАВА 3

#### РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА ХАРАКТЕР ТРУДА СЛУЖАЩИМ, РАБОЧИМ

11. Надбавка устанавливается за характер труда служащим и рабочим за выполнение отдельных видов работ, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных заданий, требующих оперативности, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени. Степень важности (срочности) работ определяется руководителем учреждения образования исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждения образования.

12. Надбавка за характер труда устанавливается служащим и рабочим на период не менее чем на месяц, по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям они суммируются.

13. На установление надбавки за характер труда рабочим и служащим Учреждения направляются средства в размере от 50 до 110 процентов (включительно) сумм окладов этих работников.

14. Размер надбавки за характер труда по каждому основанию устанавливается в процентном выражении от оклада работника.

15. Конкретные размеры надбавок определяются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности выполняемых работ (услуг), проводимых мероприятий.

16. Показатели установления надбавок за характер труда рабочим, служащим:

16.1. за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками - до 110% (включительно);

16.2. за объем и разнообразность выполняемой работы, ее интенсивность - до 90% (включительно);

16.3. за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ - до 80% (включительно);

16.4. за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы учреждения - до 60% (включительно);

16.5. за соблюдение требований охраны труда и техники безопасности - до 50% (включительно);

16.6. за активную работу по благоустройству территории и помещений - до 70 % (включительно);

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №49

Приложение 4  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 годы  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

30.09.2028 № 4

г.Рогачев

О размерах, порядке и условиях  
осуществления единовременной выплаты  
на оздоровление работникам  
государственного учреждения образования  
«Детский сад № 11 г. Рогачева»

### ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций») и определяет размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения образования «Детский сад №11 г.Рогачева» (далее – Учреждение).

2. Единовременная выплата на оздоровление работникам Учреждения осуществляется один раз в рабочем году, как правило, при  
\_\_\_\_\_Л.П.Кушнерова \_\_\_\_\_Н.И.Котова

предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), из расчета 1 оклада работника, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

4. Единовременная выплата на оздоровление производится приказом руководителя Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника.

4.1. единовременная выплата производится всем категориям работников Учреждения, в том числе и совместителям;

4.2. единовременная выплата руководителю осуществляется по его заявлению из средств Учреждения по согласованию с районным комитетом профсоюза.

## ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

5. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника.

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

7. Если при предоставлении трудового отпуска или его части (частей), работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года.

В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работника.

8. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, при предоставлении им трудового отпуска, в этом календарном году,

единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени, если указанная выплата не осуществлялась (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени) по данной должности в текущем календарном году.

9. Работникам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в связи с этим проработавшим не полный календарный год, при предоставлении им трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление осуществляется:

пропорционально отработанному времени, если выплата на оздоровление производилась пропорционально отработанному времени по данной должности в текущем календарном году.

10. Работникам, принятым на работу в течение календарного года, а также находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата может быть произведена в конце календарного года пропорционально отработанному времени, при наличии средств на эти цели.

11. При увольнении работника, не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, единовременная выплата на оздоровление осуществляется пропорционально отработанному времени. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №49

Приложение 5  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 годы  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

30.09.2025 № 5

г.Рогачев

О порядке оказания материальной  
помощи работникам государственного  
учреждения образования  
«Детский сад №11 г. Рогачева»

1. Настоящее положение «О порядке оказания материальной помощи работникам государственного учреждения образования «Детский сад №11 г.Рогачева» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с действующим законодательством (Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»).

2. На оказание материальной помощи работникам Учреждения направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

3. Заявления на оказание материальной помощи подаются заявителями с подтверждающими документами не позднее 1 месяца с момента возникновения обстоятельств.

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

Выплата материальной помощи производится приказом руководителя Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании заявления работника с указанием причин необходимости и при наличии подтверждающих документов.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях (размер указывается в базовых величинах):

3.1. рождение ребенка	<u>2 б. в.;</u>
3.2. бракосочетание работника (первое)	<u>2 б. в.;</u>
3.4. при несчастных случаях в семье работника	<u>3 б. в.;</u>
3.5. смерти близкого родственника работника (муж, жена, дети)	<u>15 б.в.;</u>
3.6. смерти близкого родственника работника (родители)	<u>10 б.в.;</u>
3.7. многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей до 18 лет (к началу учебного года)	<u>1 б.в. ;</u>
3.8. семьям, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет одним из родителей (к началу учебного года)	<u>1 б.в.;</u>
3.9. в связи с круглыми датами в жизни работника (50, 60 лет)	<u>2 б.в.;</u>
3.10. в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста работником	<u>5 б.в.;</u>
3.11.при хирургическом вмешательстве	<u>3 б.в.;</u>
3.12.при продолжительной болезни работника (свыше 30 календарных дней)	<u>3 б.в.</u>
3.13. молодым специалистам, прибывшим на работу Учреждение на обустройство	<u>3 б.в.</u>

4. При наличии нескольких заявлений и недостаточности денежных средств для обеспечения всех поступивших заявлений, приоритет имеют заявления на оказание материальной помощи по случаю смерти работника, смерти близкого родственника работника Учреждения.

5. Материальная помощь руководителю, оказывается, по его заявлению из средств Учреждения на основании показателей Положения, вышестоящим органом управления по согласованию с районным комитетом профсоюза.

6. Средства фонда материальной помощи, не израсходованные по заявлениям работников в течение полугодия распределяются между всеми работниками и руководителем Учреждения в равных долях, кроме работников, находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
25.09.2025 №4

Приложение № 6  
к Коллективному договору  
на 2025-2028 годы  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачёва»  
Л.П.Кушнерова  
« \_\_\_\_ » сентября 2025 г

ПОЛОЖЕНИЕ

30.09.2025 № 6

г.Рогачев

Об осуществлении  
компенсирующих выплат  
работникам государственного  
учреждения образования  
«Детский сад № 11 г.Рогачева»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об осуществлении компенсирующих выплат работникам государственного учреждения образования «Детский сад №11 г.Рогачева» (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 №71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (с изменениями и дополнениями).

2. На осуществление компенсирующих выплат направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах. 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:

2.1. с обучающимися (детьми), имеющими: тяжелые и (или) множественные физические и (или) психические нарушения; умеренную, тяжелую интеллектуальную недостаточность; расстройства

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

аутистического спектра; нарушения функций опорно-двигательного аппарата со значительным и резко выраженным нарушением передвижения или его отсутствием; с незрячими обучающимися - от 41 до 70 процентов (включительно);

2.2. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, из числа лиц с особенностями психофизического развития, за исключением указанных в подпункте 2.1 пункта 2 настоящего Положения, - от 31 до 40 процентов (включительно);

2.3. с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися из числа лиц с особенностями психофизического развития, специальных групп за исключением указанных в подпунктах 2.1, 2.2 пункта 2 настоящего Положения - от 20 до 30 процентов (включительно);

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

заведующий

заместитель заведующего по основной деятельности

учитель-дефектолог

педагог-психолог

воспитатель дошкольного образования

помощник воспитателя

руководитель физвоспитания

музыкальный руководитель

Размер доплаты по должностям служащих (профессиям рабочих) в зависимости от степени, продолжительности общения с обучающимися (детьми) и других особенностей работы, порядок ее выполнения

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №4

Приложение 7  
к Коллективному договору на  
2025 – 2028 годы  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г..

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, подлежащих  
предварительным и периодическим медицинским осмотрам

Профессия (должность)	Вредные и (или) опасные факторы производственной среды, показатели тяжести и напряженности трудового процесса, работы	Класс условий труда, параметры вредных и (или) опасных условий труда (факторов производственной среды)	Периодичность медосмотра
--------------------------	--	--	-----------------------------

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Работы по оперативному обслуживанию, ремонту, регулировке, реконструкции и монтажу действующих электроустановок напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также организация данных работ (электроустановка действующая или ее часть, которая находится под напряжением либо на которую напряжение может быть подано включением коммутационных аппаратов или за счет электромагнитной индукции)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр –  1 раз в 2 года
--	--	--	---

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

	(Инструкция № 74, приложение 3, п.4)		
	Работы на высоте (Инструкция № 74, приложение 3, п.1)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года
	Пониженная температура воздуха (Инструкция № 74, приложение 1, п.4.7)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года
	Повышенная температура воздуха (Инструкция № 74, приложение 1, п.4.8)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года
	Подъем и перемещение тяжестей вручную (Инструкция № 74, приложение 1, п.5.1)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года
Повар	Работы 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. (Инструкция № 74, приложение 3, п.20)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год

	<p>При температуре воздуха в помещении выше допустимого значения на 4<sup>0</sup> С и более (Инструкция № 74, приложение 1, п.4.8)</p>	3.1	Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года
	<p>Тепловое излучение при интенсивности более 140 Ватт/м<sup>2</sup> (Инструкция №74, приложение 1, п.4.9)</p>	2	Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 3 года
Шеф-повар	<p>Работы 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. (Инструкция № 74, приложение 3, п.20)</p>		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
	<p>При температуре воздуха в помещении выше допустимого значения на 4<sup>0</sup> С и более (Инструкция № 74, приложение 1, п.4.8)</p>	3.1	Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года
	<p>Тепловое излучение при интенсивности более 140 Ватт/м<sup>2</sup> (Инструкция №74, приложение 1, п.4.9)</p>	2	Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 3 года
Кладовщик	<p>Работы в буфетах, раздаточных, пищеблоках, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в</p>		Предварительный обязательный медосмотр, периодический

	<p>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.</p> <p>(Инструкция № 74, приложение 3, п.20)</p>		<p>обязательный медосмотр –</p> <p>1 раз в год</p>
	<p>При температуре воздуха в помещении выше допустимого значения на 4<sup>0</sup> С и более</p> <p>(Инструкция № 74, приложение 1, п.4.8)</p>	3.1	<p>Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр –</p> <p>1 раз в 2 года</p>
	<p>Тепловое излучение при интенсивности более 140 Ватт/м<sup>2</sup> (Инструкция №74, приложение 1, п.4.9)</p>	2	<p>Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр –</p> <p>1 раз в 3 года</p>
Кухонный рабочий	<p>Работы 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.</p> <p>(Инструкция № 74, приложение 3, п.20)</p>		<p>Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр –</p> <p>1 раз в год</p>
	<p>При температуре воздуха в помещении выше допустимого значения на 4<sup>0</sup> С и более</p> <p>(Инструкция № 74, приложение 1, п.4.8)</p>	3.1	<p>Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр –</p> <p>1 раз в 2 года</p>
	<p>Тепловое излучение при интенсивности более 140 Ватт/м<sup>2</sup> (Инструкция №74,</p>	2	<p>Предварительный обязательный</p>

	приложение 1, п.4.9)		медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 3 года
Сторож	Работа в организациях не обладающих правом создания военизированной охраны  (Инструкция № 74, приложение 3, п.11, 23)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года

Заведующий	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей  (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
Заместитель заведующего по основной деятельности	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей  (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
Воспитатель дошкольного образования	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей  (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
	Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю – более 20 часов)  (Инструкция № 74, приложение 1, п.5.7)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года

Учитель-дефектолог	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
	Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю – более 20 часов) (Инструкция № 74, приложение 1, п.5.7)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года
Педагог-психолог	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
	Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю – более 20 часов) (Инструкция № 74, приложение 1, п.5.7)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года
Музыкальный руководитель	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
	Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю – более 20 часов) (Инструкция № 74, приложение 1, п.5.7)		Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года

Руководитель физвоспитания	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)	Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
	Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю – более 20 часов) (Инструкция № 74, приложение 1, п.5.7)	Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года
Заместитель заведующего по хозяйственной работе	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)	Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
Кастелянша	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)	Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)	Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год
Помощник воспитателя	Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)	Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год

	<p>Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю – более 20 часов) (Инструкция № 74, приложение 1, п.5.7)</p>		<p>Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года</p>
Делопроизводитель	<p>Работы в учреждениях, обеспечивающих получение дошкольного образования, детских интернатных учреждениях, связанные с непосредственным обслуживанием детей (Инструкция № 74, приложение 3, п.23)</p>		<p>Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в год</p>
Дворник	<p>Повышенная температура воздуха (Инструкция №74, приложение 1, п.4.8, п.23)</p>		<p>Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года</p>
	<p>Пониженная температура воздуха (Инструкция №74, приложение 1, п.4.7, п.23)</p>		<p>Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года</p>
Уборщик помещений	<p>Работы на высоте (Инструкция № 74, приложение 3, п.1)</p>		<p>Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр – 1 раз в 2 года</p>
	<p>Работы в учреждениях образования для детей, связанные с непосредственным обслуживанием детей (Инструкция № 74, приложение 3, п.22, п.23)</p>		<p>Предварительный обязательный медосмотр, периодический обязательный медосмотр –</p>

			1 раз в год
--	--	--	-------------

Основание:

1. Статья 27 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».

2. Инструкция о порядке проведения обязательных и внеочередных медицинских осмотров работающих, утвержденная постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 29.07.2019 № 74 (изменения и дополнения от 20.09.2021 г. № 104).

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №49

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

Приложение 8  
к Коллективному договору на  
2025 – 2028 годы  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г..

Перечень  
профессий и должностей работников, которым  
бесплатно выдаются средства индивидуальной  
защиты по установленным нормам

№ п/ п	Наименование профессии, должности	Основание для выдачи средств индивидуальной защиты	Наименование средств индивидуальной защиты	Классификация (маркировка) средств индивидуальной защиты по защитным свойствам	Норма выдачи	Сроки носки
1	воспитатель дошкольного образования	раздел IV, п.10 приказа 696	халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	3	12 мес.
2	дворник	раздел I, п.19 приказа 696	костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и	ЗМи	1	12 мес.

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

			механического воздействия (истирания)			
			фартук хлопчатобумажный с нагрудником для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	1	12 мес.
			ботинки с верхом из кожи для защиты от механических воздействий (истирания)	Ми	1	12 мес.
			рукавицы комбинированные для защиты от механических воздействий (истирания)	Ми	1	2 мес.
			Зимой дополнительно:			
			куртка на утепляющей прокладке для защиты от пониженных температур	Тн	1	36 мес.
			брюки на утепляющей прокладке для защиты от пониженных температур	Тн	1	36 мес.
			ботинки (сапоги) с верхом из кожи для защиты от механических воздействий (истирания),	МиТн20Сл	1	48 мес.

			защиты от пониженных температур, скольжения по обледенелым поверхностям для защиты от пониженных температур			
			дополнительно:			
			плащ водонепроницаемый	Вн	1	дежурный
			сапоги резиновые формовые для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	В	1	24 мес.
3	заведующий	раздел IV, п.1 приказа 696	халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений	З	2	12 мес.
4	заведующий хозяйством	раздел IV, п.2 приказа 696	халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	1	12 мес.
5	кастелянша	раздел IV, п.3 приказа 696	халат хлопчатобумажный или халат вискозно-лавсановый для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	3	12 мес.

			косынка хлопчатобумажная от общих производственных загрязнений	3	3	6 мес.
6	кладовщик	раздел IV, п.4 приказа 696	халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	4	12 мес.
			фартук прорезиненный с нагрудником для защиты от воды и растворов нетоксических веществ	Вн	2	6 мес.
			рукавицы комбинированные для защиты от механических воздействий (истирания)	Ми	3	3 мес.
			зимой дополнительно:			
			куртка на утепляющей прокладке для защиты от пониженных температур	Тн	1	48 мес.
7	кухонный рабочий	раздел IV, п.5 приказа 696	халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия	ЗМи	4	12 мес.

			(истирания)			
			передник хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	5	6 мес.
			тапочки кожаные для защиты от общих производственных загрязнений	Ми	2	12 мес.
			головной убор из хлопчатобумажной ткани от общих производственных загрязнений	З	4	6 мес.
			фартук клеенчатый с нагрудником для защиты от воды и растворов нетоксических веществ	Вн	3	6 мес.
			перчатки резиновые для защиты рук от воды и растворов нетоксичных веществ	Вн	1	до износа
			рукавицы комбинированные для защиты от механических воздействий (истирания)	Ми	2	3 мес.
			зимой дополнительно:			
			куртка на утепляющей прокладке для	Тн	1	48 мес.

			защиты от пониженных температур			
8	повар	раздел IV, п.12 приказа 696	халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	4	12 мес.
			передник хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	4	6 мес.
			тапочки кожаные для защиты от общих производственных загрязнений	Ми	2	12 мес.
			головной убор из хлопчатобумажной ткани от общих производственных загрязнений	З	4	6 мес.
			головной убор из хлопчатобумажной ткани от общих производственных загрязнений	З	4	6 мес.
			тапочки кожаные для защиты от общих производственных загрязнений	Ми	2	12 мес.
			фартук клеенчатый с	Вн	2	6 мес.

			нагрудником для защиты от воды и растворов нетоксических веществ			
9	помощник воспитателя	раздел IV, п.8 приказа 696	для уборки помещений:	ЗМи	3	12 мес.
			халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (стирания)			
			перчатки резиновые для защиты рук от воды и растворов нетоксичных веществ	Вн	1	до износа
			для раздачи пищи:	ЗМи	3	6 мес.
			фартук хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (стирания)			
			головной убор из хлопчатобумажной ткани от общих производственных загрязнений	З	3	6 мес.
			для мойки посуды:	Вн	2	6 мес.
			фартук прорезиненный с нагрудником для защиты от воды и растворов			

			нетоксических веществ			
			перчатки резиновые для защиты рук от воды и растворов нетоксичных веществ	Вн	1	до износа
			для уборки туалета:	ЗМи	3	12 мес.
			халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)			
			фартук клеенчатый для защиты от воды и растворов нетоксических веществ	Вн	2	6 мес.
10	рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды	раздел I, п.75 приказа 696	халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	1	12 мес.
			фартук прорезиненный с нагрудником для защиты от воды и растворов нетоксических веществ	Вн	1	дежурный
			головной убор из хлопчатобумажной ткани от общих производственных	З	1	6 мес.

			загрязнений			
			сапоги резиновые формовые для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	В	1	12 мес.
			перчатки резиновые для защиты рук от воды и растворов нетоксичных веществ	Вн	1	до износа
11	рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий и сооружений	раздел I, п.76 приказа 696	костюм хлопчатобумажны й для защиты от общих производственны х загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	1	12 мес.
			ботинки (сапоги) с верхом из кожи для защиты от механических воздействий (истирания), проколов и порезов	МиМп	1	12 мес.
			рукавицы хлопчатобумажны е с накладками для защиты от механических воздействий (истирания)	Ми	1	1 мес.
			перчатки резиновые для защиты рук от воды и растворов нетоксичных веществ	Вн	1	до износа
			очки защитные с бесцветным	О	1	до

			стеклом от воздействия спереди и с боков твердых частиц			износа
			на наружных работах зимой дополнительно:	Тн	1	36 мес.
			куртка на утепляющей прокладке для защиты от пониженных температур			
12	сторож	раздел I, п.95 приказа 696	костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	1	12 мес.
			на наружных работах дополнительно:			
			ботинки с верхом из кожи для защиты от механических воздействий (истирания)	Ми	1	12 мес.
			плащ непромокаемый для защиты от воды	Вн	1	дежурный
			куртка на утепляющей прокладке для защиты от пониженных температур	Тн	1	36 мес.
			ботинки (сапоги) с верхом из кожи для защиты от	Тн20Сл	1	48 мес.

			пониженных температур, скольжения по обледенелым поверхностям для защиты от пониженных температур			
13	уборщик помещений	раздел I, п.105 приказа 696	халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	ЗМи	1	12 мес.
			рукавицы хлопчатобумажные с накладками для защиты от механических воздействий (истирания)	Ми	2	1 мес.
			фартук прорезиненный с нагрудником для защиты от воды и растворов нетоксических веществ, микроорганизмов	ВнБм	1	дежурный
			при выполнении работ по мытью полов и мест общего пользования дополнительно:			
			сапоги резиновые формовые для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	В	1	12 мес.
			перчатки	Вн	1	до

			резиновые для защиты рук от воды и растворов нетоксичных веществ			износа
--	--	--	--	--	--	--------

14	шеф-повар	раздел IV, п.11 приказа 696	халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (стирания)	ЗМи	4	12 мес.
			головной убор из хлопчатобумажной ткани от общих производственных загрязнений	З	4	6 мес.
			тапочки кожаные для защиты от общих производственных загрязнений	Ми	2	12 мес.

Основание:

Инструкция о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты	Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 (с изменениями и дополнениями от 27.06.2019 № 30)	постановление № 209
Перечень средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда	Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 № 145	постановление № 145
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 (с изменениями и дополнениями от 28.09.2012 № 107)	постановление № 110
Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств	Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики	постановление

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

индивидуальной защиты работникам, занятым в организациях образования	Беларусь от 28.07.2009 № 93	№ 93
Отраслевые нормы выдачи средств защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы Министерства образования Республики Беларусь	Приказ Министерства образования Республики Беларусь от 24.11.1999 № 696	приказ № 696
О внесении дополнений в «Отраслевые нормы выдачи средств защиты рабочим и служащим учебных заведений, учреждений, организаций и предприятий системы министерства образования Республики Беларусь»	Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 13.11.2000 № 50	постановление № 50

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №49

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

Приложение 9  
к Коллективному договору на  
2025 – 2028 годы  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г..

Перечень  
профессий и должностей работников учреждений  
на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Выдаваемое средство и количество
1	Уборщик территории	Мыло, 400 гр.
2	Кладовщик	Мыло, 400 гр.
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло, 400 гр.
4	Уборщик помещений	Мыло, 400 гр.
5	Кухонный рабочий	Мыло, 400 гр.
6	Повар	Мыло, 400 гр.

Основание:

- Статья 28 Закона Республики Беларусь «Об охране труда».
- Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

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.

2. 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.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №49

Приложение 10  
к Коллективному договору на  
2025 – 2028 годы  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г..

### Перечень

рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест подтверждено право на доплаты и дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Код профессии и рабочего, должности и служащего согласно ОКПД	Наименование профессии рабочего, должности служащего	Количество работающих	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Процент от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
5120-003	Повар	3	3.1	4	0,03

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

Примечание. Данные вносятся учреждениями образования при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда (в графе 3 указывается фактическое количество работающих). При изменении показателей по результатам очередной аттестации рабочих мест вносятся изменения в приложение.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №49

\_\_\_\_\_Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_Н.И.Котова

Приложение 11  
к Коллективному договору на  
2025 – 2028 годы  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г..

### Перечень

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

1. Рабочие и служащие, обеспечивающие пожарную безопасность и охрану объектов - сторож;

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

Примечание: Конкретный перечень определяется исходя из действующего штатного расписания.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №49

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

Приложение 12  
к Коллективному договору на  
2025 – 2028 годы  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г.

#### Перечень

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

1. Учителя-дефектологи
2. Музыкальные работники

Основание: Статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Профкома  
25.09.2025 №49

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

Приложение 13  
 к Коллективному договору на  
 2025 – 2028 годы  
 УТВЕРЖДАЮ  
 Заведующий государственным  
 учреждением образования  
 «Детский сад №11 г.Рогачева»  
 Л.П.Кушнерова  
 «\_\_\_» сентября 2025 г..

Перечень  
 категорий работников, кому устанавливается суммированный учет рабочего  
 времени

Наименование профессии, должности	Учетный период
Сторож	год
Воспитатель	месяц

Основание: статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь

СОГЛАСОВАНО  
 Протокол заседания Профкома  
 25.09.2025 №49

\_\_\_\_\_ Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_ Н.И.Котова

Приложение 14  
к Коллективному договору на  
2025 – 2028 годы  
УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий государственным  
учреждением образования  
«Детский сад №11 г.Рогачева»  
Л.П.Кушнерова  
«\_\_\_» сентября 2025 г..

Перечень  
структурных подразделений для обеспечения медицинскими аптечками  
для оказания первой помощи при несчастных случаях

1. Медицинский кабинет;
2. Пищеблок.

**Основание:**

1. Статья 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. п.31, глава 3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательной программы дополнительного образования одаренных детей и молодежи».

4.п.53, глава 7 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательных программ общего среднего образования».

\_\_\_\_\_Л.П.Кушнерова

\_\_\_\_\_Н.И.Котова

5.п.31, глава 3 постановления Министерства образования Республики Беларусь от 03.08.2022 № 227 «Правила организации образовательного процесса, организации воспитательного процесса при реализации образовательных программ специального образования».

6.п.8 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16.05.2022 № 44 СанПин «Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию и эксплуатации бассейнов, аквапарков, объектов по оказанию бытовых услуг бань, саун и душевых, спа-объектов, физкультурно-спортивных сооружений».

7.п.46 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 07.08.2019 № 525 «Специфические санитарно-эпидемиологические требования к содержанию и эксплуатации учреждений образования».

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания Профкома

25.09.2025 №49