

УТВЕРЖДЕНО  
Заседанием первичной  
профсоюзной организации,  
протокол № 13 от 23.12.2025 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ГУК «Шарковщинская централизованная**  
**библиотечная система»**  
**на 2026-2028 гг.**

## ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован в Шарковщинском районном исполнительном комитете
Дата регистрации: 05.01.2016
Номер регистрации: 2
<i>В.А.Милянтей</i>

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» (далее – Учреждение), от имени которых выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – Профорганизация), представляющая интересы работников (членов профсоюза), в лице председателя Профорганизации Милянтей Веры Арсанофьевны и Государственным учреждением культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» (далее – Наниматель) в лице директора Райченок Татьяны Михайловны, вместе именуемые «Стороны».

1.2. Договор составлен в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и является локальным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками Учреждения.

1.3. Целью Договора является регулирование трудовых и социально-экономических отношений между Нанимателем и работниками Учреждения, поддержание достойного жизненного уровня работников Учреждения и их занятости на основе социального партнерства.

1.4. Наниматель признает Профорганизацию единственным полномочным представителем работников Учреждения в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, исполнению Договора.

Работники Учреждения признают единственным и полномочным выразителем своих интересов Профорганизацию и поручают ей рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением данного Договора.

1.5. Договор вступает в силу с момента регистрации и действует до принятия нового коллективного договора, но не более шести месяце после окончания срока его действия. С согласия сторон действие Договора продлевается на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением с последующей регистрацией в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя.

1.6. Договор распространяется на Нанимателя и работников Учреждения - членов профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем на дату его подписания, а также на работников Учреждения освобожденных от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном органе.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

На работников Учреждения, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня вступления в профсоюз.

На работников Учреждения, не являющихся членами профсоюза, распространяются 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.

В случае добровольного выхода из членов профсоюза либо исключения работника из состава членов профсоюза за виновные действия, и повторного вступления этого работника в члены профсоюза распространение положений Договора, улучшающих положение работника по отношению к законодательству, производится не ранее, чем через шесть месяцев после повторного вступления работника в профсоюз.

1.7. Действие Договора не прекращается при изменении наименования Сторон. В случае реорганизации Учреждения или профсоюзной организации в период действия Договора его выполнение гарантируют правопреемники.

1.8. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются нормы, улучшающие положение работников относительно Договора, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

#### 1.9. Стороны обязуются:

1.9.1. При заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться следующими принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимное информирование Сторон об изменении ситуации.

1.9.2. Зарегистрировать Договор в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

1.10. Стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых в соответствии с Договором обязательств.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

## ГЛАВА 2 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

#### 2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем общества, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

#### 2.1.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности работы;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда;
- обеспечение роста заработной платы;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов общества;
- повышение профессионального уровня работников.

#### 2.2. Наниматель обязуется:

2.2.1. Заключать Коллективный договор с работниками в лице их представителей, уполномоченных на представительство.

2.2.2. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями трудового коллектива, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь действующим законодательством.

2.2.3. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.4. Обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, в соответствии с законодательством и на основании локальных правовых актов.

2.2.5. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижении влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.2.6. Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами. Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Учреждения в рамках данного Договора.

#### 2.2.7. Содействовать подготовке (переподготовке) и повышению



Т.М.Райчёнок



В.А.Милянтей

квалификации работников Учреждения.

2.2.8. Содействовать повышению жизненного уровня работников.

2.2.9. Содействовать повышению эффективности труда в сфере культуры.

2.3. Профорганизация обязуется:

2.3.1. Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников, в соответствии с законодательством и контролировать его выполнение.

2.3.2. Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.3.3. Организовать работу общественных инспекторов по охране труда, других уполномоченных представителей профсоюза по осуществлению в установленном законодательством порядке общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в организациях.

2.3.4. Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.

2.3.5. Работникам запрещается:

принимать участие в несанкционированных акциях протеста и иных деструктивных проявлениях политизированного толка;

принуждать работников к участию в забастовке, создавать другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призывать работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

участвовать в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

нарушение указанных требований является основанием расторжения трудового договора за однократные грубые нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами.

2.3.6. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

2.3.7. Повышать свой профессиональный уровень.

2.4. Стороны пришли к соглашению, что:

2.4.1. При реорганизации, смене формы собственности организации будут содействовать сохранению действующей профсоюзной организации.

2.4.2. Локальные правовые акты по вопросам оплаты, нормирования и охраны труда, трудовых правоотношений и другим вопросам, касающимся трудовых, социально-экономических прав работников утверждаются Нанимателем (уполномоченным представителем



Г.М.Райчёнок



В.А.Милянтей

нанимателя) по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

2.4.3. Наниматель предоставляет Профкому информацию необходимую для ведения коллективных переговоров и реализацию прав профсоюза на защиту законных трудовых и социально-экономических прав и интересов работников, представителей другой Стороны.

2.4.4. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающихся трудовых, социально-экономических прав и профессиональных интересов работников, представителей другой Стороны.

### ГЛАВА 3 ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

#### 3.1. Наниматель обязуется:

3.1.1. Устанавливать и изменять формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, по согласованию с Профорганизацией в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

3.1.2. Устанавливать тарифные разряды, тарифные ставки и оклады работников в соответствии с законодательством, регулирующим вопросы оплаты труда.

3.1.3. Относить выполняемые работы к определенным тарифным разрядам (должностям) и присваивать работникам квалификационные категории в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

3.1.4. Создавать аттестационные комиссии с обязательным включением в них представителей Сторон, проводить аттестацию специалистов не реже одного раза в три года в целях объективной оценки их соответствия занимаемой должности, профессионального уровня, морального и материального стимулирования, профессионального роста, улучшения подбора и расстановки кадров, повышения ответственности работников за выполнение профессиональных обязанностей, развития творческой и деловой инициативы.

3.1.5. Устанавливать надбавки за стаж работы дифференцировано в зависимости от стажа работы следующим образом:

- до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 15%;
- от 10 до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%

3.1.6. Производить оплату за работу в выходные и праздничные дни, государственные праздники в соответствии с требованием части 1 статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ). Взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (один день отдыха за восемь часов работы).

Т.М.Райченко

В.А.Милянтей

Если работа в государственные и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется, кроме оплаты в повышенном размере, другой неоплачиваемый день отдыха.

3.1.7. Пособие по беременности и родам назначается в размере 100 процентов среднедневного заработка за календарные дни, удостоверенные листком нетрудоспособности.

3.2 Пособие по временной нетрудоспособности назначается в размере 100 процентов среднедневного заработка за календарные дни, удостоверенные листком нетрудоспособности:

лицам, осуществляющим уход за больным ребенком в возрасте до 14 лет при оказании медицинской помощи в амбулаторных условиях и за больным ребенком в возрасте до 14 лет (ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет) при оказании медицинской помощи в стационарных условиях, за ребенком в возрасте до 3 лет и ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет в случае болезни матери либо другого лица, фактически осуществляющего уход за ребенком, а также за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет в случае его санаторно-курортного лечения, медицинской реабилитации, медицинской абилитации.

3.2.1. Пособие по временной нетрудоспособности в общем порядке, назначается лицам, за которых или которыми в предусмотренных законодательством о государственном социальном страховании случаях обязательные страховые взносы в бюджет фонда на социальное страхование уплачивались за период с 1 января 2003 г. по квартал, предшествующий кварталу, в котором возникло право на пособие, в общей сложности:

менее 10 лет – в размере 80 процентов среднедневного заработка;

10 лет и более – в размере 100 процентов среднедневного заработка.

3.3. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц в следующие сроки: заработная плата за первую половину месяца - 26 числа текущего месяца, окончательный расчет за месяц - 14 числа месяца, следующего за отчетным. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, то выплата производится накануне.

3.4. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы (ст. 80 ТК РБ).

3.5. Производить выплату среднего заработка, сохраняемого за период трудового отпуска, не позднее, чем за 2 дня до начала отпуска (ст. 176 ТК РБ).



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

3.6. Размер и порядок единовременной выплаты на оздоровление один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (одной из частей при разделении на части).

3.7. При увольнении работника выплачивать причитающиеся ему суммы не позднее дня увольнения.

3.8. Стороны пришли к соглашению, что:

3.8.1. Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях премирования работников государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система», не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей (Приложение №1).

3.8.2. Оказание материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» (Приложение № 2).

3.8.3. Выплата надбавок за сложность и напряжённость, за высокие профессиональные и творческие достижения в труде осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях материального стимулирования и выплаты надбавок работникам государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» (Приложение № 3).

3.8.4. Единовременную выплату на оздоровление при уходе в трудовой отпуск производить в соответствии с Положением о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работников государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система» (Приложение № 4).

3.8.5. Экономия по фонду заработной платы определяется ежемесячно. Неиспользованные средства ежемесячно направляются на установление премии в соответствии с ст. 61. Трудового кодекса Республики Беларусь и положением о премировании работников.

3.8.6. Производить доплату за работу в сельской местности руководителям и специалистам Учреждений, постоянное рабочее место которых расположено в сельской местности, (территория, входящая в пространственные пределы сельских советов, за исключением территорий поселков городского типа и городов районного подчинения) в соответствии с действующим законодательством.

3.8.7. Установить надбавки за специфику работы в сфере культуры и за работу в отрасли всем работникам Учреждения, в соответствии с действующим законодательством.

3.8.8. Установить надбавку за характер труда рабочим Учреждения, в соответствии с действующим законодательством.

М.Райченок

В.А.Милиантей

3.8.9. В целях обеспечения сохранности материальных ценностей Учреждения, передаваемых работникам на ответственное хранение, заключать с работниками письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности согласно Перечню должностей работников, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (Приложение 5).

### 3.9. Профорганизация обязуется:

3.9.1. Осуществлять контроль за применением форм и систем оплаты труда, начисления заработной платы, других видов доходов работников, соблюдения сроков выплаты заработной платы.

3.9.2. Вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства Республики Беларусь о труде, несвоевременной выплате заработной платы.

3.9.3. Защищать интересы работников (членов профсоюза) по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и положениями Договора.

3.10. Дополнительные компенсации, гарантии и вознаграждения работникам.

Устанавливать для работников вознаграждения, доплаты и выплаты в размере:

- в связи с достижением работниками организации возраста 50 лет, а также достижения ими общеустановленного пенсионного возраста и прекращении при этом трудовых отношений и имеющими продолжительный стаж работы (более 10 лет) в организации – до 2-х базовых величин или равноценный подарок;

- при вступлении работника в брак – до 2-х базовых величин;

- при рождении у работника ребенка – до 2-х базовых величин;

- в случае смерти близких родственников работника (один из супругов, родители, дети) – до 3-х базовых величин;

- в случае смерти работника оказывать членам его семьи материальную помощь в размере - до 3-х базовых величин;

- работникам, имеющим на иждивении троих и более детей, детей-инвалидов, а также одиноким матерям (отцам) выплачивать ежегодно единовременное пособие (материальную помощь) - до 3-х базовых величин;

- на оздоровление работников (перенесенная операция и последующая реабилитация, длительное заболевание более 1 месяца) – до 2 базовых величин;

- в связи с чрезвычайными ситуациями (пожар, наводнение и др.) – до 2 базовых величин;

В иных случаях размер материальной помощи членам Профсоюза определяется решением Профкома в зависимости от причины.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

## ГЛАВА 4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

### 4.1. Наниматель обязуется:

4.1.1. Обеспечить оптимальную занятость и использование работников Учреждения в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией, трудовым договором (контрактом). Не допускать экономически и социально-необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

4.1.2. Уведомлять Профорганизацию не менее чем за два месяца о намерении ликвидировать или реорганизовать подразделения организации, полностью или частично, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

4.1.3. При сокращении рабочих мест принять следующие меры:

- использование естественного сокращения рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей); сокращение административно-управленческих расходов; временное прекращение заключений новых трудовых договоров (контрактов);

- ограничение круга временных работников;

- письменное предупреждение работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца;

- предоставление по желанию работников краткосрочных отпусков без сохранения зарплаты;

- в период срока предупреждения предоставление работнику одного дня в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

4.1.4. Производить расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя в соответствии со статьей 42 ТК РБ с согласия Профорганизации.

4.1.5. В случае сокращения численности (штата) работников кроме лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе согласно законодательству Республики Беларусь (ст. 45 ТК РБ), предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

- лицам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста) со стажем работы не менее 10 лет;

- семейным работникам - при наличии двух и более иждивенцев;

- многодетным и одиноким матерям, имеющим несовершеннолетних детей;

- одиноким лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной организации;



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

- женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу;

- лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

4.1.6. Не допускать, кроме случаев ликвидации Учреждения, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8, 9 статьи 42 ТК РБ, расторжения трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до четырнадцати лет (детей - инвалидов до 18 лет).

4.1.7. С матерями (отцами вместо матерей, опекунами), находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3-х лет, заключать трудовые договора (контракты) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5-ти лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений в течение меньшего срока.

4.1.8. Продлевать либо заключать новые трудовые договора (контракты):

- с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, если они выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию – на пять лет, не ухудшая условия предыдущего трудового договора (контракта);

- с работниками предпенсионного возраста добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины – не менее, чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста и получения им права на пенсию по возрасту.

4.1.9. Не допускать увольнения работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности.

4.1.10. Сохранять трудовые отношения с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста (с их согласия), до достижения совершеннолетнего возраста находящихся на иждивении детей и на период получения детьми общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего образования в дневной форме получения первого образования.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

4.1.11. В заключаемом с работником контракте предусматривать дополнительные меры стимулирования труда работника:

- повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не менее 50 процентов оклада, если больший размер не предусмотрен законодательством;

- дополнительный поощрительный отпуск до пяти календарных дней, но не менее трех календарных дней (Приложение 5).

4.1.12. Расторгать досрочно трудовой договор (контракт) по требованию работника в случаях:

- его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работ;
- необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы;

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, переезда в другую местность, направления одного из них на работу, либо для прохождения службы в другой местности;

- зачисления в учебное заведение;

- избрания на выборную должность;

- выхода на пенсию;

- в случае нарушения Нанимателем условий трудового договора (контракта).

4.2. Каждая из Сторон, заключивших трудовой договор (контракт), не менее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупреждает другую Сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

4.3. При досрочном расторжении трудового договора (контракта) из-за невыполнения по вине Нанимателя условий трудового договора (контракта) работнику выплачивается компенсация, предусмотренная законодательством.

4.4. При прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным в пункте 5 части второй статьи 35, пунктах 2 и 3 статьи 42, пунктах 1 и 2 статьи 44 ТК РБ, выплачивать работникам выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ст. 48 ТК РБ).

4.5. Профорганизация обязуется:

4.5.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства о труде Республики Беларусь в порядке, установленном законодательными актами.

4.5.2. Защищать интересы работников по вопросам гарантии занятости в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и положениями настоящего Договора.



Г.М.Райченок



В.А.Милянтей

## ГЛАВА 5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

### 5.1. Наниматель обязуется:

5.1.1. Для работников Учреждения продолжительность ежедневной работы определяется трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы.

Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню сокращается на один час (ст. 116 ТК РБ).

Для работников с неполным рабочим временем продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

5.1.2. Согласовывать с Профорганизацией график предоставления трудовых отпусков (ст.168 ТК РБ).

5.1.3. Обеспечить продолжительность основного трудового отпуска работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

5.1.4. Государственные праздники, праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (часть 1 статьи 151 Трудового кодекса Республики Беларусь).

5.1.5. Предоставлять возможность работникам Учреждения разделять трудовой отпуск на 2 и более части по договоренности между работником и нанимателем. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 174 ТК РБ).

5.1.6. Прервать трудовой отпуск (отзыв из отпуска) в связи с производственной необходимостью по предложению Нанимателя и с согласия работника. 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 или компенсируется в денежной форме. При этом денежная компенсация за не использованную в связи с отзывом часть отпуска допускается при условии использования работником в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней трудового отпуска (ст. 174 ТК РБ).

5.1.7. Производить выплату работникам пособия на оздоровление один раз в календарном году, как правило, при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части – при предоставлении одной из частей) в порядке и размере, определяемых законодательством.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

5.1.8. Заменять денежной компенсацией по соглашению с работником часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день.

5.1.9. Очередность предоставления трудовых отпусков определяется ежегодно до 5 января в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым нанимателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.10. Предоставлять преимущественное право использования трудового отпуска в летнее или удобное для них время лучшим работникам, имеющим большой стаж работы в организации, а также женщинам, имеющим малолетних детей (до 14 лет).

5.1.11. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение в период, не совпадающий с трудовым отпуском, ему предоставляется трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы.

5.1.12. Предоставлять по заявлению работника социальные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при заключении брака – 2 дня;
- при рождении ребенка (внуков) – 1 день;
- при вступлении в брак детей – 1 день;
- в связи со смертью близких родственников или членов семьи – 2 дня;
- в день рождения работника – 1 день, если совпадает с выходным или праздничным, любой следующий;
- первый учебный день детей (внуков), 1-4 класс – 1 день;
- последний звонок для детей (внуков) выпускных классов – 1 день.

5.1.13. Предоставлять свободные от работы дни:

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

– матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего заработка или по согласованию с нанимателем, если это не препятствует нормальной деятельности организации, установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с

сохранением заработной платы в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

– 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 с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (ст. 265 ТК РБ).

5.1.14. Предоставлять 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 в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 30 календарных дней.

5.1.15. Предоставлять по желанию работника отпуска продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в период, когда позволяют производственные условия:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским справкой о состоянии здоровья;

- инвалидам, работающим на специализированных рабочих местах;

- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (без выдачи больничного листа или заменяющего его документа);

- при переезде на новое место жительства.

## 5.2. Профорганизация обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль соблюдения норм законодательства Республики Беларусь по предоставлению трудовых и социальных отпусков работникам.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

5.2.2. Защищать интересы работников по вопросам предоставления отпусков в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь и положениями Договора.

## ГЛАВА 6. ОХРАНА ТРУДА

### 6.1. Наниматель обязуется:

6.1.1. Принимать меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда и их улучшению.

6.1.2. Внедрять современные технические средства, соответствующие требованиям техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм.

6.1.3. Создать нормальный температурный режим и требуемую нормами освещенность на рабочих местах. Обеспечить работников спецодеждой и дезсредствами для уборки помещений (Приложение 7)

6.1.4. Проводить обучение руководителей и специалистов по вопросам охраны труда, пожарной безопасности не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Признавать права работников на отказ от выполнения порученной работы, в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности.

6.1.6. В случае смерти работника, в результате выполнения служебных обязанностей, семье погибшего, а также лица, имеющим на это право, устанавливается компенсация в соответствии с законодательством.

### 6.2. Профорганизация обязуется:

6.2.1. Осуществлять постоянный общественный контроль состояния охраны труда, выполнения Нанимателем требований законодательства о труде.

6.2.2. Защищать интересы работников по вопросам обеспечения безопасности труда в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

### 6.3. Стороны обязуются:

6.3.1. Принимать участие в обследовании рабочих мест на предмет их соответствия нормам охраны труда.

6.3.2. Объективно и всесторонне в установленном порядке расследовать случаи производственного травматизма с выявлением их причин.

6.3.3. Не реже одного раза в год на заседании Профсоюзной организации с участием представителя Нанимателя рассматривать вопрос о состоянии охраны труда.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

## ГЛАВА 7.

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

Учреждение и Профорганизация содействуют организации санаторно-курортного лечения работников.

Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей работающих и членов их семей, обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможно социальное благополучие коллектива.

#### 7.1. Наниматель обязуется:

7.1.1. Содействовать организации отдыха, оздоровления и санаторно-курортного лечения работников Учреждения.

7.1.2. Всем работникам Учреждения предоставлять трудовой отпуск в соответствии со сроком выделения путевки на санаторно-курортное лечение.

7.1.3. Морально и материально стимулировать работников, ведущих здоровый образ жизни, занимающихся физической культурой и спортом, активно участвующих в спортивных районных и областных мероприятиях.

7.1.4. Работник обязуется оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иное должностное лицо нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья.

#### 7.2. Наниматель совместно с Профорганизацией обязуется:

7.2.1. Распределение путевок на лечение производить в соответствии с заключением лечащих врачей.

7.2.2. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

7.2.3. Обеспечить полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию за работу с особыми условиями труда.

#### 7.3. Профорганизация обязуется:

7.3.1. Выдавать справку установленного образца о принадлежности к профсоюзу.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

7.3.2. Способствовать организации оздоровления и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на базе организаций УП «Белпрофсоюзкурорт» и ТЭДУП «Беларустурист».

7.3.3. Осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

7.3.4. Детям дошкольного и школьного возраста работников Учреждения по основному месту работы, являющихся членами профсоюзного комитета, предоставлять новогодние подарки.

7.3.5. Организовывать чествование бывших работников в связи с праздничными и юбилейными датами, профессиональным праздником с вручением подарков.

## ГЛАВА 8.

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

8.1. В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, Стороны пришли к соглашению, что:

8.1.2. Молодым специалистам, получившим среднее специальное или высшее образование, выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии); молодым рабочим (служащим), получившим профессионально-техническое образование, - из расчета тарифной ставки по присвоенной им квалификации (разряду, классу, категории) или соответствующего оклада.

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок после заключения трудового договора (контракта) с молодым специалистом в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха.

8.1.3. Выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, предоставляется отдых продолжительностью тридцать один календарный день. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена.

8.1.4. С молодыми специалистами, молодыми рабочими (служащими), место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), трудоустроенным в счет брони, направления (перенаправления) на работу после окончания государственного учреждения образования, контракты заключаются только с их письменного согласия. Контракт заключается на срок не менее срока обязательной работы. При заключении контракта таким

Т.М.Райченок

В.А.Милянтей

работникам устанавливается в соответствии с абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261<sup>2</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь надбавка в размере не менее 50 процентов оклада на период срока обязательной работы и в течение трех лет после окончания указанного срока.

8.1.5. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные ст. ст. 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

8.1.6. Закрепить за молодым специалистом опытного работника-наставника (без оплаты наставничества).

8.2. Профорганизация обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных, профессионально-технических учебных заведений.

8.3. Наниматель и Профорганизация обязуются:

8.3.1. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи, в том числе путем проведения молодежных форумов, слетов, научно-практических конференций, конкурсов.

8.3.2. Постоянно анализировать условия труда молодых специалистов в организации (часы работы, гибкость смен, оборудование, состояние рабочих мест, состояние системы отопления, кондиционирования, освещения и т.д.) и принимать меры по их улучшению.

8.3.3. Один раз в полугодие проводить мониторинг жилищно-бытовых условий молодых специалистов, прибывших в организацию, проводить встречи с каждым молодым специалистом на предмет решения проблемных вопросов.

8.3.4. Информировать молодых специалистов о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки научной, творческой и физической активности.

8.3.5. Особо отличившихся молодых специалистов поощрять денежными премиями, ценными подарками, Почетными грамотами и дипломами.

## ГЛАВА 9.

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

9.1. Наниматель обязуется:



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

9.1.1. Приглашать представителя профсоюзной организации в лице председателя на совещания при обсуждении вопросов социального характера.

9.1.2. Соблюдать права Профорганизации в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», содействовать их деятельности, не допускать вмешательства в ее внутренние дела.

9.1.3. Обеспечивать безналичное перечисление на счет вышестоящего профоргана профсоюзных взносов путем удержания из заработной платы работников по их письменным заявлениям.

9.1.4. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав Профорганизации и не освобожденными от работы, допускать лишь с письменного согласия профсоюзной организации, членами которой они избраны.

9.1.5. Заключать контракты и продлевать их срок действия с работниками, избранными в состав Профорганизации и не освобожденными от основной работы, на срок не менее срока их полномочий по выборной должности.

9.1.6. Рассматривать ходатайства Профорганизации о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, охране труда, обязательства по данному Договору.

9.1.7. Своевременно предоставлять по запросу Профорганизации информацию, необходимую для реализации ее прав по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников, для ведения переговоров по заключению и изменению Договора.

9.1.8. Не допускать увольнения по своей инициативе лиц, членов Профорганизации, без предварительного согласия Профорганизатора.

9.1.9. Производить увольнение председателя Профорганизации по сокращению штатов с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работников, избранных в состав профсоюзных органов без предварительного согласия Профорганизации.

9.1.10. Членам профсоюза предоставлять свободное от работы время с сохранением средств заработной платы на период их краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на профсоюзных съездах, конференциях, пленумах.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

## ГЛАВА 10. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Для разрешения коллективного трудового спора Наниматель и Профорганизация обязуются в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора (отказ от удовлетворения всех (части) предъявленных требований работников или не уведомления о своем решении по предъявленным требованиям в 10-дневный срок) создать на равноправной основе примирительную комиссию и в зависимости от масштаба и сложности коллективного трудового спора назначить в ее состав своих представителей (не менее 2 человек от каждой Стороны).

10.1.1. Назначение представителей Сторон спора в состав примирительной комиссии оформить соответствующим приказом Нанимателя и решением Профорганизации (протоколом).

10.1.2. На время участия в работе примирительной комиссии за ее членами сохранить место работы (должность) и среднюю заработную плату.

10.1.3. Своевременно производить замену выбывших членов из состава примирительной комиссии. Замена оформляется соответствующим приказом Нанимателя, решением Профорганизации.

10.1.4. Порядок создания и работы примирительной комиссии осуществить в соответствии со статьями 380 и 381 Трудового кодекса Республики Беларусь.

10.1.5. Представить примирительной комиссии всю необходимую для ее работы информацию.

10.1.6. Наниматель предоставляет помещение на период работы примирительной комиссии, обеспечивает ее членов необходимыми техническими средствами связи, канцелярскими принадлежностями, соответствующей нормативной правовой документацией.

10.1.7. Право на забастовку как крайний способ разрешения коллективного трудового спора реализуется работниками в соответствии с действующим законодательством.

10.1.8. В случае невыполнения положений настоящего Коллективного договора любая из Сторон имеет право в письменной форме заявить о нарушениях Коллективного договора, после чего в трехдневный срок должны быть назначены переговоры по урегулированию разногласий.

Стороны обязаны не позднее чем в двухнедельный срок принять решение в письменном виде, которое является дополнением к Коллективному договору.

10.1.9 Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, несет



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

ответственность за своевременное и полное его выполнение в пределах своих полномочий и обязательств.

## ГЛАВА 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1 Стороны несут ответственность за неисполнение (нарушение) условий данного Договора.

11.1.1. Наниматель обязуется в 7-дневный срок рассматривать представление Профорганизации об имеющихся недостатках в выполнении данного Договора и давать Профорганизации мотивированный ответ в письменной форме, применять меры к лицам, виновным в неисполнении обязательств по Договору либо уклоняющимся от участия в переговорах.

11.1.2. Наниматель и Профорганизация знакомят всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

11.1.3. Наниматель принимает на себя ответственность за обеспечение установленных настоящим договором социально-экономических гарантий работников, а также в порядке, предусмотренным Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах» оказывает помощь Профорганизации в осуществлении их деятельности.

11.1.14. Добавить следующие приложения к коллективному договору:

Приложение 1. Положение о порядке и условиях премирования работников государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система».

Приложение 2. Положение об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система».

Приложение 3. Положение о порядке и условиях материального стимулирования и выплаты надбавок работникам государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система».

Приложение 4. Положение о порядке и условиях оказания единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения культуры «Шарковщинская централизованная библиотечная система».

Приложение 5. Перечень категорий работников ГУК «Шарковщинская централизованная библиотечная система», которым устанавливается поощрительный отпуск к контракту.



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей

Коллективный договор подписан «05» января 2026 г

Директор Государственного  
учреждения культуры  
«Шарковщинская централизованная  
библиотечная система»



Т.М.Райченок

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Государственного учреждения  
культуры «Шарковщинская  
централизованная библиотечная  
система»



В.А.Милянтей

Одобен на профсоюзном собрании  
«23» декабря 2025 г., протокол № 2



Т.М.Райченок



В.А.Милянтей