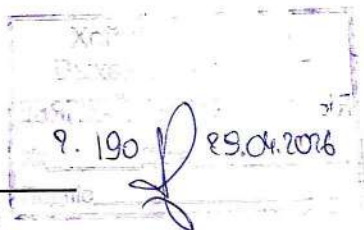


РЕГИСТРАЦИЯ:
Хойникский РИК



« _____ » _____ 2026

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

государственного природоохранного научно-исследовательского учреждения
«Полесский государственный радиационно-экологический заповедник»
на 2025-2028 годы

На основании протокола совместного заседания представителей нанимателя и профсоюзного комитета от «8» апреля 2026 года Стороны пришли к соглашению:

Ввести в действие с **1 мая 2026 года** следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 10 дополнить подпунктом 10.7.:

«10.7. осуществлять утверждение проекта изменений и дополнений в коллективный договор комиссией по коллективным переговорам и подписание его уполномоченными представителями сторон».

Изменения и дополнения в коллективный договор улучшающего характера вносятся на совместном заседании Профкома и Нанимателя после проведения коллективных переговоров по проекту изменений и дополнений к коллективному договору и проведением оценки (экспертизы) вышестоящей профсоюзной организацией на соответствие законодательству и полноте включения в него всех норм социально-партнерских соглашений с учетом реальных возможностей организации.

2. Пункт 24. дополнить подпунктом 24.23.:

«24.23. производить удержания денежных сумм из заработной платы работников по их письменному заявлению и на основании заключенных договоров, в том числе для производства безналичных расчетов в следующих случаях:

отпуск продукции собственного производства;

оказание платных услуг;

отчуждение имущества нанимателя, в том числе средств индивидуальной защиты, бывших в употреблении».

3. Пункт 28 дополнить подпунктом 28.14:

«28.14. Устанавливать при необходимости, по согласованию с профсоюзом, разделение рабочего дня на части для следующей категории работников: водителям автомобилей отдела главного механика, ведущему охотоведу, егерям отдела лесного хозяйства и охраны».

Директор Полесского
государственного радиационно -
экологического заповедника

 А.В. Тишковец

Председатель первичной профсоюзной
организации Полесского государственного
радиационно-экологического заповедника

 М.С. Шпарун

4.Подпункт 50.1. Пункта 50 изложить в следующей редакции:

«50.1. в соответствии с нормативными правовыми актами отчислять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых, туристических и спортивных мероприятий, новогодних елок, удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни, возрождения национальной культуры и иных социально значимых целей в размере не менее 0,15 процента внебюджетных средств в части суммы превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации».

5.В Положение об оказании материальной помощи (в том числе на оздоровление) работникам Полесского государственного радиационно-экологического заповедника (Приложение 3) внести следующее изменение:

Позицию

11	Работникам на удешевление стоимости путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, приобретающих путевки за полную стоимость: на тур выходного дня (до 10 дней включительно) на оздоровление и санаторно-курортное лечение свыше 10 дней	3 б.в. 5 б.в..	Копии путевки и (или) отрывной талон к путевке, копии платежного документа, подтверждающего оплату	Один раз в год
----	---	-------------------	--	----------------

заменить позицией

11	Работникам на удешевление стоимости путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, приобретающих путевки за полную стоимость: до 9 дней включительно от 10 дней	3 б.в. 5 б.в.	Копии документов, подтверждающих нахождения в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях	Один раз в год
----	--	------------------	---	----------------

6. Приложение № 3 к коллективному договору «Положение о премировании» изложить в новой редакции (прилагается).

Директор Полесского государственного радиационно-экологического заповедника



А.В. Тишковец

Председатель первичной профсоюзной организации Полесского государственного радиационно-экологического заповедника



М.С. Шпарун

СОГЛАСОВАНО

Председатель Первичной профсоюзной организации государственного природоохранного научно-исследовательского учреждения «Полесский государственный радиационно-экологический заповедник»



М.С.Шпарун
2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного природоохранного научно-исследовательского учреждения «Полесский государственный радиационно-экологический заповедник»



А.В.Тишковец
2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников
Полесского государственного
радиационно – экологического
заповедника

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Положение о премировании работников Полесского государственного радиационно-экологического заповедника (далее – Положение) вводится с целью стимулирования работников в достижении высоких результатов труда, усиления прямой зависимости заработной платы от конечных результатов работы и определяет порядок и условия их премирования.

2.Премирование работников является стимулирующей выплатой и включает:

- текущее премирование;
- разовое премирование.

3.Премирование осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств, предусмотренных на эти цели, а также за счет иных источников, не запрещенных законодательством.

4.Виды и размеры премирования директора учреждения определяются вышестоящей организацией в соответствии с контрактом.

5.Решение по вопросам премирования в ситуациях, не определенных настоящим Положением, принимается комиссией по премированию. В состав комиссии входят: директор (председатель комиссии), заместители директора, главный инженер, главный лесничий, начальники отделов (планово-экономического, бухгалтерского учета и отчетности, правовой и кадровой работы) и председатель профсоюзного комитета учреждения.

6.В период применения к работникам дисциплинарного взыскания в соответствии со статьей 198 Трудового кодекса Республики Беларусь премирование (текущее, разовое) не осуществляется.

7. Работники, полностью или частично лишенные текущего премирования за ненадлежащее выполнение служебных (профессиональных) обязанностей, нарушающие трудовую дисциплину и др., не подлежат разовому премированию в месяце, в котором имеется лишение текущей премии.

ГЛАВА 2 ТЕКУЩЕЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

8. Текущее премирование осуществляется ежемесячно всем работникам, добросовестно выполняющим должностные (профессиональные) обязанности и не имеющим замечаний и упущений в работе.

9. Текущее премирование выплачивается работникам:
состоящим в штатном расписании из бюджета - из средств республиканского бюджета;

состоящим в штатном расписании из внебюджетных средств - из средств от приносящей доходы деятельности;

состоящим в штатном расписании за счет поступлений от ведения лесного и охотничьего хозяйства - из поступлений от ведения лесного и охотничьего хозяйства.

10. Размер текущего премирования определяется нанимателем ежемесячно в пределах средств на текущий финансовый год на эти цели и максимальными размерами не ограничен.

11. Основанием для выплаты текущего премирования является отсутствие фактов об имеющихся упущениях в работе. Решение о премировании работников оформляется приказом, проект которого готовит планово-экономический отдел.

12. Начисление текущей премии производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде в процентах от оклада.

13. Текущее премирование производится как по основной должности (профессии), так и по должности (профессии), занимаемой на условиях совместительства.

14. Текущее премирование не осуществляется за периоды временной нетрудоспособности, отпусков, а также за другие периоды отсутствия работника на рабочем месте, если за ним в соответствии с законодательством сохраняется средняя заработная плата.

15. Выплата текущей премии производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы в месяце, следующем за отчетным.

16. При увольнении работника до истечения календарного месяца (отчетного периода) текущая премия выплачивается одновременно с

выплатами, подлежащими окончательному расчету (на основании приказа).

ГЛАВА 3 ПЕРЕЧЕНЬ УПУЩЕНИЙ И НАРУШЕНИЙ В РАБОТЕ, ЗА КОТОРЫЕ РАБОТНИКИ ПОЛНОСТЬЮ ЛИБО ЧАСТИЧНО ЛИШАЮТСЯ ПРЕМИИ

17. Работники, ненадлежащим образом выполняющие служебные (профессиональные) обязанности, нарушающие трудовую дисциплину, полностью или частично лишаются премии за следующие нарушения и упущения в работе:

опоздание на работу, преждевременный уход с работы;

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба;

представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

обнаружение приписок, искажение документации, отчетности;

причинение ущерба недостатчей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

прогул (отсутствие на работе более трех часов) без уважительных причин;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности;

нарушение работником, являющимся должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершение правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;

нарушение технологических режимов, регламентов, инструкций;

неисполнение или ненадлежащее исполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, приказов и распоряжений директора и его заместителей, сроков выполнения работы;

неисполнение или некачественное исполнение своих должностных (профессиональных) обязанностей;

несвоевременное обнаружение очага возгорания и допущение распространения пожара;

нарушение правового режима при нахождении на территории радиоактивного загрязнения;

нахождение на территории радиоактивного загрязнения без спецодежды и средств индивидуальной защиты;

несоблюдение норм и правил по обеспечению радиационной безопасности;

нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности, допущение случаев производственного травматизма;

неудовлетворительная оценка за чистоту и культуру производства на рабочем месте;

невыполнение поручений вышестоящей организации в срок и/или не в полном объеме;

недостатки в работе, выявленные внутренним контролем.

18. Основанием для снижения или полного лишения премии является докладная записка руководителя структурного подразделения, заместителей директора, главных специалистов, специалистов службы охраны труда и дирекции, а также факты выявленных нарушений контролирующими органами, самим директором.

19. Решение о размере снижения или полном лишении премии, всех видов премии принимается директором, руководствуясь степенью тяжести содеянного, с учетом действующего законодательства.

20. В отношении заместителей директора, главных специалистов и начальников структурных подразделений решение о снижении размера премии или депремировании принимается директором.

21. Снижение размера премии или депремирование оформляется приказом. Приказы о снижении размера премии или депремировании подлежат обязательному ознакомлению с ними работников.

ГЛАВА 4 РАЗОВОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

22. Разовое премирование не является постоянной стимулирующей выплатой, может носить регулярный или единовременный характер и выплачивается в зависимости от финансовых возможностей.

23. При организации разового премирования работников его показателями являются:

оперативное выполнение отдельных сложных и значительных работ, программ, заданий, поручений,

проявление инициативности и нестандартных подходов в работе и обеспечение высокой эффективности труда;

экономия материальных и топливно-энергетических ресурсов;

личный вклад в результаты работы учреждения;

достижение высокого уровня исполнительской дисциплины;

срочность и напряженность выполнения работы;

наращивание объемов научно-исследовательских и технологических работ, оказание научно-технических услуг;

обеспечение высокой эффективности и качества исследований и разработок;

достижение высоких показателей в труде;

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства;

добросовестный и многолетний труд в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет и каждые пять последующие);

добросовестная работа работника, отработавшего в учреждении не менее 5 лет, при уходе на льготную пенсию, пенсию по возрасту, пенсию по инвалидности или при увольнении вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению работы;

добросовестная работа отработавшего в учреждении работника не менее 10 лет при увольнении в связи с сокращением численности или штатов;

при награждении государственными наградами Республики Беларусь, наградами органа государственного управления (Министерство, Департамент, исполнительный комитет и др.) к грамотам, благодарностям и другим наградам;

добросовестная работа при занесении на Доску почёта по итогам работы;

добросовестная работа при заключении контракта с работником, достигшим общеустановленного пенсионного возраста;

добросовестный труд и в связи профессиональными, государственными праздниками и иными праздничными и памяtnыми днями;

другие важные события по решению директора.

24.Разовое премирование может выплачиваться работникам:

в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда;

в пределах средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности;

в пределах средств, получаемых по договорам на осуществление научно-исследовательских, опытно-конструкторских, опытно-технологических работ, научно-технических программ Союзного

государства, международных программ и проектов (далее – премирование за счет научных договоров);

в пределах поступлений от ведения лесного и охотничьего хозяйства;

за счет иных источников, не запрещенных законодательством.

25.Разовое премирование в связи с юбилейной датой со дня рождения (50 и каждые пять последующие) выплачивается в зависимости от стажа, проработанного в учреждении: до 5 лет – 5 базовых величин; от 5 до 10 лет – 6 базовых величин; от 10 до 20 лет – 8 базовых величин; свыше 20 лет – 10 базовых величин.

26.Сумма разового премирования отдельного работника максимальными размерами не ограничена и определяется с учетом наличия финансовых возможностей.

27.Разовое премирование одного работника может осуществляться по нескольким показателям и из разных источников.

28.Разовое премирование может выплачиваться фиксированной суммой либо в процентах (кратных размерах) от оклада.

29.Допускается замена денежной разовой премии натуральной полностью либо частично только с согласия работника.

30.Период (месяц, квартал и т.д.) и конкретные размеры премирования определяются директором в зависимости от финансовых возможностей и результатов работы.

31.В случае, когда размер разового премирования производится в процентах (кратных размерах) от оклада, выплата производится исходя из размеров этого оклада на дату издания приказа о премировании.

32.Решение о разовом премировании работников оформляется приказом, проект которого готовит планово-экономический отдел.

33.Выплата премий, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производится не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

4.1. РАЗОВОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА СЧЕТ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

34.Разовому премированию за счет бюджетных средств подлежат работники, состоящие в штате, финансируемом из бюджетных средств.

35.Источником для разового премирования являются неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда бюджетной сметой расходов.

36.Конкретные размеры разового премирования определяются за исключением размеров, установленных решением вышестоящей организации, директором с учетом личного вклада работника на

основании представления на поощрение (докладной записки) заместителей директора, главных специалистов, руководителей структурных подразделений, председателя профкома, председателя культурно-массовой и спортивной комиссий профкома.

37.Размеры разового премирования административно-управленческого персонала, руководителей, секретаря приемной и делопроизводителя определяются директором учреждения в зависимости от личного вклада в общие результаты работы учреждения

4.2. РАЗОВОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ПРЕВЫШЕНИЯ ДОХОДОВ НАД РАСХОДАМИ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

38.Премированию за счет средств превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности подлежат работники, состоящие в штате, финансируемом из бюджетных и внебюджетных средств.

39.Выплата премий за счет средств превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности производится при наличии денежных средств на текущих счетах внебюджетных средств.

40.В случае отсутствия финансовых возможностей для разового премирования работников за счет бюджетных средств выплата разовой премии может осуществляться за счет средств превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности.

41.Распределение суммы средств от превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности по направлениям деятельности на премирование работников осуществляется отделом бухгалтерского учета и отчетности.

42.Размер средств, направляемых на премирование работников от промыслового лова и переработки рыбы, туризма, коневодства, плодоводства, пчеловодства, питомниководства составляет от 30 до 50 процентов от суммы средств, остающихся в его распоряжении, с учетом суммы обязательных взносов (отчислений) на социальное страхование, по иным внебюджетным направлениям деятельности – в размерах, определяемых нанимателем.

43.Направление внебюджетных средств на премирование работников осуществляется в следующем порядке:

в размере не менее 60 % – премирование работников, принимавших участие, непосредственно занятых приносящей доходы деятельностью;

в размере до 40 % – премирование работников подразделений учреждения, содействующих ведению приносящей доходы деятельности, административно-управленческого персонала, иных работников.

44. Распределение сумм премирования по направлениям внебюджетной деятельности, определение работников, принимавших участие, непосредственно занятых приносящей доходы деятельностью, конкретных размеров сумм, направляемых на выплату премий, осуществляет постоянно действующая комиссия по премированию.

45. Суммы внебюджетных средств, полученные по направлениям деятельности, по которым невозможно определить работников, принимающих участие, непосредственно занятых в этой деятельности, используются на премирование работников учреждения в соответствии с коллективным договором.

46. Размеры премирования работников определяются в зависимости от вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения на основании представлений руководителей структурных подразделений, либо лиц, ответственных за организацию приносящей доходы деятельности по закрепленному направлению.

47. Размеры премирования членов комиссии, административно-управленческого персонала, руководителей и специалистов подразделений, содействующих ведению приносящей доходы деятельности, определяются директором учреждения в зависимости от личного вклада в общие результаты работы учреждения.

48. Неиспользованные в отчетном периоде внебюджетные средства, предназначенные на премирование, используются в последующие периоды в установленном порядке.

49. Допускается замена денежных премиальных выплат натуральными полностью либо частично.

50. Решение о премировании работников оформляется приказом, проект которого готовит планово-экономический отдел.

4.3. РАЗОВОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА СЧЕТ ВЫПОЛНЕНИЯ НАУЧНЫХ ДОГОВОРОВ НА ПЛАТНОЙ ОСНОВЕ

51. Премирование за счет выполнения научных договоров на платной основе осуществляется:

из средств превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности;

из косвенных расходов, предусмотренных сметой затрат на оплату труда.

работников административно-управленческого персонала и обслуживания структурными подразделениями.

52. Распределение суммы средств на премирование работников от выполнения научных договоров из средств превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности осуществляется в конце

года отделом бухгалтерского учета и отчетности.

53.Премированию за счёт средств превышения доходов над расходами от выполнения научных договоров на платной основе подлежат руководители темы, исследователи и разработчики из состава сотрудников научной части, принимавшие непосредственное участие в выполнении договора.

54.Перечень исследователей и разработчиков из состава сотрудников научной части, подлежащих премированию за счёт средств превышения доходов над расходами от выполнения научных договоров, определяет заместитель директора по научной работе.

55.Размер премирования заместителю директора по научной работе определяет директор с учетом степени участия в выполнении научного договора.

56.Премирование работников из косвенных расходов, предусмотренных сметой затрат на оплату труда осуществляется в зависимости от финансовых возможностей.

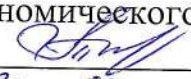
57.Премированию из косвенных расходов, предусмотренных сметой затрат на оплату труда подлежат: заместители директора, главные специалисты, специалисты и руководители отделов бухгалтерского учета и отчетности, планово-экономического, правовой и кадровой работы, лесного хозяйства и охраны, административно-хозяйственного, главного механика, ремонтно-строительного, сектора по охране труда, а также секретарь приемной и делопроизводитель.

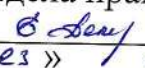
58.Распределение суммы косвенных расходов по степени участия работников, предусмотренных пунктом 57 настоящего Положения, в выполнении конкретного научного договора, периодичности и размера выплат конкретному работнику осуществляется директором.

59.Решение о премировании работников оформляется приказом, проект которого готовит планово-экономический отдел.

Главный бухгалтер

 Н.В.Качук
 «23» 04 2026

Начальник планово-
 экономического отдела

 С.В.Титок
 «23» 04 2026

Ведущий юрисконсульт
 отдела правовой и кадровой работы

 Е.А.Деменковец
 «23» 04 2026