Главное управление
по образованию
Брестского областного
исполнительного комитета

Учреждение образования
«Барановичский государственный
колледж машиностроения»

УТВЕРЖДАЮ
Директор учреждения
образования
«Барановичский
государственный колледж
машиностроения»
_____ И.Г Сибиров
03 января 2024 г.

ПРАВИЛА

03 января 2024 г. № 56

г. Барановичи

Внутреннего трудового распорядка
учреждения образования
«Барановичский государственный колледж
машиностроения»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В соответствии с Конституцией Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда.

2. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения образования «Барановичский государственный колледж машиностроения» (далее – Правила) – локальный правовой акт, регулирующий в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) и иными актами законодательства о труде, трудовой распорядок в учреждении образования «Барановичский государственный колледж машиностроения» (далее – колледж), в том числе: порядок приема и увольнения работников, основные обязанности сторон трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха, применяемые к работникам виды поощрений за труд и меры дисциплинарного взыскания.

3. Правила приняты с участием представителей первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Барановичский государственный колледж машиностроения» (далее – профсоюзный комитет), в соответствии с Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 №46, с последующими изменениями и дополнениями, и направлены

на создание условий, способствующих укреплению трудовой дисциплины, эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени.

4. Директор (далее – наниматель) колледжа вправе требовать, а работники обязаны выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

Соблюдение Правил обязательно как для работников, так и для нанимателя.

5. В случае изменения законодательства, в связи с обоснованными производственно-организационными причинами, а также с целью совершенствования локального регулирования трудовых отношений наниматель имеет право вносить в настоящие Правила изменения и дополнения.

Изменения и дополнения в настоящие Правила вносятся приказом нанимателя.

По решению нанимателя настоящие Правила могут быть изданы в новой редакции.

Настоящие Правила прекращают свое действие в случае принятия новых Правил.

6. Правила должны быть размещены в доступном для обозрения работниками месте.

7. В соответствии с Положением о системе видеонаблюдения в учреждении образования «Барановичский государственный колледж машиностроения» в колледже ведется видеонаблюдение.

Система видеонаблюдения является дополнительной формой контроля рабочего времени, может служить одним из средств доказывания факта несвоевременной явки на работу или ухода с нее, но не заменяет существующую систему учета явок на работу и ухода с нее.

ГЛАВА 2
ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

8. При заключении трудового договора (контракта) при приеме на работу наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю:

документ, удостоверяющий личность, документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;

документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников, в соответствии с законодательством;

индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о

подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

При приеме на работу лица, осуществляющего педагогическую и (или) воспитательную деятельность, с его согласия, на основании статьи 51 Кодекса Республики Беларусь об образовании наниматель обязан запросить сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении данного лица. Аналогичные сведения запрашиваются так же в отношении кандидатов на руководящие должности.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством Республики Беларусь.

9. Наниматель вправе, а в случаях, установленных законодательными актами, обязан при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Нанимателем в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» запрашиваются при приеме на работу, если иное не установлено законодательными актами:

характеристика с предыдущего места его работы;

характеристика из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них;

сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности.

Работник вправе представить нанимателю рекомендательное письмо и другие документы, характеризующие его как работника у предыдущего (предыдущих) нанимателя (нанимателей).

10. При приеме работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу наниматель обязан:

ознакомить работника под подпись с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

ознакомить работника под подпись с Коллективным договором учреждения образования «Барановичский государственный колледж машиностроения» (далее – Коллективный договор), настоящими Правилами и другими локальными правовыми актами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

провести вводный (при приеме на работу), первичный инструктаж по охране труда;

заключить трудовой договор, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под подпись.

11. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе трудовой договор (контракт) может быть заключен с условием

предварительного испытания, за исключением случаев, предусмотренных частью 5 статьи 28 Трудового кодекса.

Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник принят без предварительного испытания.

12. Наниматель может заключать с работниками следующие виды трудовых договоров:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор (контракт)).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

1) на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;

2) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего);

3) на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона;

4) с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период;

5) с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания;

6) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером колледжа на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом колледжа для назначения на соответствующую должность служащего;

7) с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы;

8) в иных случаях, установленных законодательными актами.

13. По решению нанимателя с работниками могут заключаться контракты, которые являются разновидностью срочного трудового договора.

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

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

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

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

Контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

Наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

Если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовые отношения считаются продолженными на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Началом действия трудового договора считается день, следующий за днем истечения срока действия контракта. При этом трудовые отношения оформляются не позднее дня, следующего за днем предъявления одной из сторон требования о заключении трудового договора.

Для целей продления (перезаключения) контракта работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, признается работник, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

14. Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Наниматель с согласия работника продлевает срок действия контракта либо заключает новый контракт с:

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

работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

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

15. При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков.

16. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора (контракта) должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде. Отказ одной стороны трудового договора (контракта) от приведения трудового договора (контракта) в соответствие с изменившимися нормами трудового законодательства не является препятствием для продолжения трудового договора с изменившимися условиями.

17. В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенным в трудовом договоре (контракте).

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом. Увеличение размера оплаты труда, а также изменение последовательности чередования работников по сменам (статья 123 Трудового кодекса) не является изменением существенных условий труда.

Наниматель предупреждает работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части 2 статьи 35 Трудового кодекса.

18. С письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьями 33 и 34 Трудового кодекса, работник может быть переведен на другую работу. Переводом признается поручение нанимателем

работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

19. Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При переводе на другую постоянную работу у того же нанимателя с работником заключается новый трудовой договор (контракт).

В случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю.

Производственной необходимостью признается необходимость предотвращения в колледже катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до 1 месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать 1 месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

20. При временном переводе с письменного согласия работника (пункт 1 часть 1 статьи 32^1 Трудового кодекса) и в связи с производственной необходимостью (пункт 2 часть 1 статьи 32^1 Трудового кодекса) оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

21. При переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя (за исключением временного перевода в соответствии со статьей 32^1 Трудового кодекса) либо в соответствии заключением ВКК или МРЭК на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника (статья 31 Трудового кодекса) уменьшается его заработная плата по не зависящим от него причинам, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перемещения.

22. Удержания из заработной платы допускаются только в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь. Из заработной платы работников допускаются удержания денежных сумм по их письменному заявлению, в том числе для производства безналичных расчетов, в целях решения бытовых, социальных вопросов, включая выплату сумм по

кредитному договору, оплату жилищно-коммунальных услуг, уплату членских профсоюзных взносов, взносов в общественные объединения.

23. Доведение работниками до сведения нанимателя, руководителей структурных подразделений событий, сведений, имеющих значение для трудовых правоотношений, оформляется в виде докладных записок. В случаях, требующих незамедлительного, оперативного информирования нанимателя, руководителя структурного подразделения, допускается передача устного сообщения.

24. В случае удаленности работника от места работы (нахождение в командировке, отпуске и других случаях) доведением до ведома работников графиков, предупреждение работника, получение от него согласия, ознакомление, в том числе под подпись, с ЛПА, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, извещениями и иными документами, кроме заключения трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности, могут совершаться в электронном виде при помощи программных средств (электронной почты) и социальных сетей, если данные средства позволяют однозначно идентифицировать работника.

25. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника. Трудовые книжки заполняются уполномоченным лицом нанимателя на всех работников, работающих свыше пяти дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной.

При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) в случаях, установленных законодательством, наниматель обязан завести трудовую книжку или оформить ее дубликат. При оформлении дубликата трудовой книжки информация о трудовой деятельности работника за период начиная с 1 января 2003 г. подтверждается информацией о трудовой деятельности, содержащейся в индивидуальном лицевом счете застрахованного лица, открытом для ведения индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного социального страхования, которая представляется нанимателю по форме, установленной республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника и основаниях прекращения трудового договора, о награждениях и поощрениях за успехи в работе, иные сведения.

Основанием для внесения в трудовую книжку записей о заключении трудового договора (контракта), переводе на другую постоянную работу, об увольнении, а также о награждениях и поощрениях является приказ нанимателя.

При увольнении работника трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы) и производится окончательный расчет.

За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

В случае, когда в день увольнения выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, наниматель в тот же день направляет работнику заказное письмо с уведомлением о вручении о необходимости явиться за получением трудовой книжки или дать письменное согласие на отправление ее по почте.

В случае отказа работника от получения трудовой книжки нанимателем оформляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

ГЛАВА 3
ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

26. Для работников устанавливаются следующие обязанности:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;

подчиняться Правилам, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам;

не допускать действий, препятствующих другим работникам исполнять их трудовые обязанности;

обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству выполняемых работ, оказываемых услуг, производимой продукции, не допускать брака в работе, соблюдать производственно-технологическую дисциплину;

соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

бережно относиться к имуществу нанимателя, рационально его использовать, принимать меры к предотвращению ущерба;

принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария и т.п.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;

содержать оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать порядок и чистоту на своем рабочем месте и на территории колледжа;

соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

иметь опрятный внешний вид, придерживаться делового стиля в одежде;

проявлять вежливость и тактичность по отношению к членам трудового коллектива и другим лицам;

обеспечивать соблюдение установленных законодательством и ЛПА требований к порядку обработки и защиты персональных данных;

исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, ЛПА и трудового договора.

27. В сфере охраны труда работник обязан:

соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории колледжа, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда;

немедленно сообщать нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие нанимателю по принятию мер для оказания необходимой помощи потерпевшим и доставки их в организацию здравоохранения;

выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным договором, соглашением, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями;

в случае отсутствия средств индивидуальной защиты немедленно уведомлять об этом непосредственного руководителя;

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 состояния своего здоровья;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

28. Круг функциональных обязанностей (видов работ), которые должен выполнять каждый работник по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих соответствующей квалификации, определяется квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке, соответствующими техническими правилами, должностными инструкциями, положениями, иными локальными правовыми актами, а также трудовым договором.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей работники несут ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом и иными законодательными актами.

Педагогические работники несут ответственность за применение антипедагогических мер воздействия на обучающихся в соответствии с действующим законодательством.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательный процесс в политических целях или для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции и законодательству Республики Беларусь.

ГЛАВА 4
ОБЯЗАННОСТИ НАНИМАТЕЛЯ

29. Наниматель обязан:

рационально использовать труд работников;

обеспечивать исполнительскую, трудовую и производственно-технологическую дисциплину;

вести учет фактически отработанного работником времени;

выплачивать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, Коллективным договором или трудовым договором;

обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных Коллективным договором, другими локальными правовыми актами и трудовыми договорами;

своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под подпись, создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности;

обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством;

создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с Трудовым кодексом;

обеспечивать участие работников в управлении колледжем, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

представлять по запросу контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, информацию и (или) документы о труде и об охране труда или сообщать об их отсутствии;

оформлять изменения условий и прекращение трудового договора с работником приказом (распоряжением) и объявлять его работнику под подпись;

отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и законодательством Республики Беларусь;

устанавливать работникам колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом за счет и в пределах средств, направленных на оплату труда, размеры надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего и компенсирующего характера;

обеспечивать соблюдение порядка обработки и защиты персональных данных работника в соответствии с требованиями законодательства и ЛПА;

обеспечивать конфиденциальность операций с персональными данными;

обеспечивать сохранность и неизменность персональных данных, если выполняемая задача не предполагает их корректировки или дополнения;

исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, ЛПА и трудовых договоров.

30. В области охраны труда наниматель обязан:

обеспечивать безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;

создавать условия труда, соответствующие требованиям по охране труда;

принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работающих при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию здравоохранения;

информировать работающих о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

обеспечивать в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, инцидентов на опасных производственных объектах, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению;

осуществлять обязательное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказания услуг) работающего, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг);

возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих, в соответствии с законодательством;

не препятствовать работающим в реализации их права на охрану труда;

обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

в случаях, предусмотренных законодательством и локальными правовыми актами, своевременно предоставлять гарантии и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимыми средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом;

осуществлять проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;

обеспечивать выполнение требований Директивы Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» с изменениями и дополнениями, постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25.08.2014 № 1012 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Правительства Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов» с изменениями и дополнениями по укреплению дисциплины и общественной безопасности и принимать все меры для расторжения трудовых контрактов в случаях нарушения правил охраны труда, повлекшего смерть или увечье работников, нахождения на рабочем месте в состоянии опьянения;

пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов и приемов труда;

организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров либо освидетельствований некоторых категорий работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;

выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в колледже;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

31. Наниматель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзного комитета, в том числе при принятии локальных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматель (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несет ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом и иными законодательными актами Республики Беларусь.

ГЛАВА 5
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

32. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с Трудовым кодексом, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные дни, а также в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового кодекса).

33. Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом и Коллективным договором.

34. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

35. Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня, время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по графикам работы, рабочие, выходные дни.

График работ утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзной организацией колледжа. Установленный режим рабочего времени доводится до сведения работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

36. Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя, и определяется Правилами или графиком работ.

В колледже устанавливается режим шестидневной рабочей недели с одним выходным днем (воскресенье) для следующих категорий работников: мастеров производственного обучения, преподавателей, педагогов дополнительного образования.

Для мастеров производственного обучения режим рабочего дня устанавливается на основании графиков работы (графиков производственного обучения):

1 смена: начало работы – 7 часов 30 минут,

обеденный перерыв – с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут,

окончание работы – 15 часов 00 минут, если иной режим работы не оговорен графиком работы;

2 смена: начало работы – 11 часов 30 минут,

обеденный перерыв – с 13 часов 00 минут до 13 часов 30 минут,

окончание работы – 19 часов 00 минут, если иной режим работы не оговорен графиком работы.

Суббота

начало работы – 7 часов 30 минут,

обеденный перерыв – с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут,

окончание работы – 13 часов 00 минут, если иной режим работы не оговорен графиком работы.

Режим рабочего времени преподавателей устанавливается согласно расписанию учебных занятий. Расписание учебных занятий составляется с учетом педагогической целесообразности, санитарных норм, правил и гигиенических нормативов, утверждается нанимателем и согласовывается с профсоюзным комитетом. Полная норма продолжительности рабочего времени педагогических работников, которым установлены нормы часов за ставку, не должна превышать 36 часов в неделю.

Период каникул, установленный для обучающихся, не совпадающий с трудовыми отпусками педагогических работников, является для педагогических работников рабочим временем. В этот период педагогические работники осуществляют организационно-воспитательную, методическую работу и иные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками, в пределах установленной им педагогической нагрузки.

Наниматель может привлекать педагогических работников, с их согласия, к дежурству по колледжу. Дежурство начинается не позднее, чем за десять минут до начала занятий и продолжается не более десяти минут после их окончания. График дежурств составляется на период действия расписания учебных занятий и утверждается нанимателем.

Для иных категорий работников устанавливается режим пятидневной рабочей недели:

начало работы – 8 часов 30 минут;

обеденный перерыв – с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут;

окончание работы – 17 часов 00 минут, если иной режим дня не оговорен графиками работы.

Режим рабочего времени уборщику территории устанавливается в соответствии с трудовым договором (контрактом), если иной режим дня не оговорен графиками работы.

37. Нанимателем, в установленном законодательством порядке, введён режим разделения рабочего дня на части для следующих категорий работников:

сторож;

дежурный по общежитию.

Режим рабочего времени для данных работников определяется графиками работы в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период. График работы утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие. Время, необходимое для приема пищи, для вышеуказанных работников, включается в рабочее время (часть третья статьи 134 Трудового кодекса).

Для данной категории работников в колледже установлен суммированный годовой учет рабочего времени. Сумма часов рабочего времени по графику работы за учетный период не должна превышать нормы

часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 112-117 Трудового кодекса.

38. Сверхурочной считается работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением следующих случаев:

при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, оказания скорой медицинской помощи;

при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия, причем инвалиды только в случае, когда такие работы не запрещены им индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

Сверхурочные работы не должны превышать при суммированном учете рабочего времени 180 часов в год. В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные при производстве работ для предотвращения катастрофы, производственной аварии, немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев.

За каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники и праздничные дни производится доплата в размере часового оклада работника.

39. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Выходные дни предоставляются не позднее чем за 6 рабочих дней подряд.

40. Право на выходные дни имеют все работники.

Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

Работник, находящийся в служебной командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ, установленными у нанимателя, к которому направлен работник. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день, то компенсация за работу в указанный день производится в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса.

41. Работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя, за исключением следующих случаев:

предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнения работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;

предотвращения несчастных случаев;

устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

Если к работе в выходной день привлекается несколько работников, то наниматель должен получить согласие от каждого из них.

Необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет наниматель.

Привлечение к работе в выходной день осуществляется приказом с соблюдение гарантий, установленных трудовым законодательством и коллективным договором, соглашением.

42. Работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

В государственные праздники и праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, работы, связанные с проведением в установленном порядке массовых мероприятий, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям планируются заранее в графике работ в счет месячной нормы рабочего времени.

Неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в государственные праздники и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

43. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников, указанных в статьях 113 и 114 Трудового кодекса.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность ежедневной смены, которая не может превышать:

для работников в возрасте от 14 до 16 лет – 4 часов 36 минут;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение года в свободное от учебы время, в возрасте от 14 до 16 лет – 2 часов 18 минут, в возрасте от 16 до 18 лет – 3 часов 30 минут;

для инвалидов I и II группы – 7 часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени преподавателям устанавливается постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 05.9.2000 № 255 «Об установлении сокращенной

продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников» с изменениями и дополнениями.

Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на 1 час.

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

44. По соглашению между работником и нанимателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Наниматель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю:

1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

2) инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;

3) при приеме на работу по совместительству;

4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор (контракт) при приеме работника на работу. Переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением).

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся.

45. Работник может быть освобожден от работы в связи с его болезненным состоянием на срок до 3-х календарных дней суммарно в течение срока действия Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 «О поддержке экономики» (с изменениями и дополнениями) без предъявления работником листка нетрудоспособности и без сохранения среднего заработка за период освобождения от работы.

Болезненным состоянием в данном случае считается, в частности, наличие у работника признаков респираторной инфекции (кашель, чихание, повышенная температура и т.д.).

Освобождение работника от работы осуществляется на основании

приказа, с учетом оценки болезненного состояния работника, которое оценивает наниматель или уполномоченное им лицо на основании письменных и (или) устных сведений, предоставленных работником.

46. Работники колледжа могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и умений (мелкий ремонт, работа на территории колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

47. Работник обязан в порядке, установленном у нанимателя, отметить:

приход на работу;

уход с работы.

Наниматель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

48. В рабочее время запрещается отвлекать работников от непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с выполнением должностных обязанностей, если иное не предусмотрено законодательством, Коллективным договором.

49. Работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом.

Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) трудовые отпуска:

основной отпуск;

дополнительные отпуска;

2) социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

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

Продолжительность отпусков педагогических работников устанавливается постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» с изменениями и дополнениями.

Государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Дополнительный отпуск присоединяется к основному отпуску. При наличии у работника права на несколько дополнительных отпусков их продолжительность суммируется.

50. Трудовые отпуска за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через 6 месяцев работы у нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

До истечения 6 месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;

лицам моложе 18 лет;

работникам, принятым на работу в порядке перевода;

совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 6 месяцев работы по совместительству;

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования;

в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков.

Наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за пятнадцать календарных дней, за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и нанимателем.

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

В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности колледжа, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год.

По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть должна быть не менее четырнадцати календарных дней и предоставляется до окончания текущего рабочего года.

Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из 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 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 четырнадцати календарных дней трудового отпуска.

52. За прогул без уважительных причин наниматель вправе уменьшить работнику трудовой отпуск на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть менее основного отпуска.

53. Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей в соответствии с законодательством.

Социальные отпуска предоставляются в случаях, определенных трудовым законодательством либо по соглашению сторон по семейно-бытовым причинам. Общая продолжительность социального отпуска по семейно-бытовым причинам не должна превышать трех календарных месяцев в календарном году.

54. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзным комитетом не позднее 5 января. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности колледжа и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с частью четвертой статьи 168 Трудового кодекса.

55. Наниматель обязан выплатить средний заработок 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.

56. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы:

работники, не достигшие возраста 40 лет, – на один рабочий день один раз в три года;

работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением указанных в абзаце 4 данного пункта Правил, – на один рабочий день один раз в год;

работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также работники в течение пяти лет до достижения общеустановленного пенсионного возраста – на два рабочих дня один раз в год.

57. Работник, относящийся к указанным в пункте 56 настоящих Правил и планирующий пройти диспансеризацию, должен сообщить об этом в письменном заявлении не позднее чем за три рабочих дня до планируемого дня прохождения диспансеризации и согласовать дату (даты) с непосредственным руководителем. При согласии с указанной в заявлении датой (датами) прохождения диспансеризации непосредственный руководитель работника ставит на заявлении визу «согласен», заявление передается нанимателю.

58. После согласования даты (дат) прохождения диспансеризации (с проставлением нанимателем визы на заявлении работника) издается приказ о предоставлении работнику дня (дней) для прохождения диспансеризации.

59. Работники, прошедшие диспансеризацию, представляют инспектору отдела кадров колледжа документы, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Срок представления указанной справки – не позднее следующего рабочего дня после прохождения диспансеризации.

ГЛАВА 6
ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

60. Наниматель имеет право поощрять работников.

Виды и порядок применения поощрений работников за труд определяются Коллективным договором, иными локальными правовыми актами.

Объявленные приказом поощрения заносятся в установленном порядке в трудовую книжку работника. Записи о выплате премий (вознаграждений) в трудовую книжку не вносятся.

61. За особые трудовые заслуги перед колледжем, обществом и государством работники могут быть представлены к наградам в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

ГЛАВА 7
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

62. За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев;

увольнение.

63. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

1) неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе:

прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей;

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

совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушение исполнительской, трудовой или производственно-технологической дисциплины, повлекшее причинение колледжу ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников;

принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

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

организация или проведение самим работником или побуждение в любой форме других работников к участию в рабочее время или на территории колледжа в несогласованных с нанимателем массовых мероприятиях (акциях, собраниях, митингах);

использование незарегистрированной в установленном порядке символики, флагов, транспарантов, эмблем, плакатов, листовок и других печатных изделий, а также их развешивание и распространение;

проведение социологических опросов на территории колледжа и участие в таких опросах;

проведение в рабочее время и по месту работы и участие без согласования с нанимателем в политической агитации, в том числе посредством распространения агитационных материалов, проведения бесед, собраний, митингов в социальных сетях и других интернет-ресурсов;

пронос на территорию колледжа экстремистской атрибутики и материалов;

действия или высказывания, порочащие деловую репутацию нанимателя и негативно влияющие на имидж нанимателя, а также честь, достоинство и деловую репутацию работников и партнеров.

нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

3) причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей имущественного ущерба государству, юридическим и (или) физическим лицам, установленного вступившим в законную силу решением суда;

4) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) нарушения установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерного отказа в рассмотрении

относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

5) незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

6) неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

7) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей заместителями директора по основным направлениям деятельности, главным бухгалтером и его заместителем, руководителями структурных подразделений;

8) нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;

9) неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятия мер по устранению указанных в них нарушений;

10) нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.

64. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка не могут служить препятствиями для применения дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка оформляются актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

65. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

66. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются Правилами, Коллективным договором, иными локальными правовыми актами.

67. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом три части первой статьи 198 Трудового кодекса, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о дисциплинарном взыскании.

Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под подпись в пятидневный срок со дня издания, не считая времени болезни работника или ухода за больным членом семьи, подтвержденных листком нетрудоспособности или справкой о временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, нахождения на военных или специальных сборах.

Работник, не ознакомленный в срок, установленный частью второй настоящего пункта, с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

68. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа.

Дисциплинарное взыскание может быть снято нанимателем, применившим взыскание, досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюзного комитета или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом.

ГЛАВА 8
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

69. Запрещается на территории колледжа:

приносить и распивать спиртные напитки, токсические и наркотические вещества;

приносить взрывчатые, легковоспламеняющиеся и токсичные вещества, огнестрельное, газовое и холодное оружие;

играть в карты и иные азартные игры;

курить вне специально отведенных мест;

расклеивать и развешивать объявления, не относящиеся к деятельности нанимателя, без его разрешения;

осуществлять торговлю на территории колледжа.

70. Работникам колледжа запрещается:

выносить имущество, принадлежащее нанимателю, если это не связано с исполнением трудовых обязанностей;

хамить и вести себя вызывающе, выражаться нецензурной бранью;

иметь неопрятный внешний вид.

71. Запрещается как со стороны нанимателя, так и со стороны работника вмешательство в частную жизнь, в том числе посягательство на честь и достоинство.

Настоящие Правила утверждены приказом директора колледжа № 324-О от 03 января 2024 г., вступают в силу с момента их подписания и действуют до принятия очередных Правил.

Одобрено на заседании первичной профсоюзной организации работников протоколом от 03 января2024 г. № 1.

Юрисконсульт _____ С.И. Дедова

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников учреждения образования
«Барановичский государственный
колледж машиностроения»

_____ И.А. Комарова

03 января 2024

Лист ознакомления прилагается.