

Администрация Московского района г. Минска
Государственная регистрация
коллективных договоров
№ 5400 Н
от 26 03 2021 г.
Подпись ВН

Коллективный договор между Нанимателем и Работниками
Учреждения образования
«БИП – Университет права и социально-информационных технологий»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между Учреждением образования «БИП – Университет права и социально-информационных технологий» (далее – Наниматель, БИП) в лице ректора Романюка Сергея Ивановича (далее – Руководитель), и работниками БИП – членами Белорусского профессионального союза работников образования и науки, от имени которых заключен настоящий Договор (далее – Работники), и чьи интересы представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации БИП Белорусского профессионального союза работников образования и науки (далее – Профком, ППО БИП, профсоюз соответственно) в лице председателя Профкома ППО БИП Карлюкевича Виталия Юрьевича.

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

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития БИП на основе социального партнерства между Нанимателем и Работниками.

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

5. Нормы и положения настоящего Договора обязательны для исполнения Нанимателем, Профкомом (далее – Стороны) и Работниками.

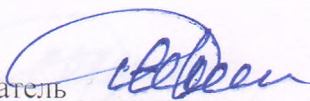
6. Условия Договора распространяются на Нанимателя, Профком, а также Работников, на момент действия Договора состоящих в трудовых отношениях с Нанимателем и являющихся членами профсоюза, зарегистрированными ППО БИП.

На Работников, утративших членство в профсоюзе в период действия Договора, а также на работников БИП, от чьего имени Договор не был заключен, Договор не распространяется, за исключением положений, определенных частью второй статьи 365 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс): положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников БИП.

С учетом норм части 3 статьи 365 Трудового кодекса Стороны договорились, о следующем:

работнику, претендующему на распространение на него Договора в полном объеме, необходимо обратиться в Профком БИП с заявлением о вступлении в профсоюз;

Наниматель



Профком



прием от работника заявления, его регистрацию, учет и иные процедуры осуществляются в порядке, установленном ППО БИП.

Работники БИП, не являющиеся членами профсоюза, не вправе претендовать на гарантии и льготы, защиту трудовых прав и законных интересов, предоставляемые профсоюзом.

На работников, вступивших в профсоюз после подписания Договора, его положения распространяются в полном объеме со дня регистрации в ППО БИП.

7. Изменения и (или) дополнения в Договор вносятся с согласия Сторон: Письменное предложение одной из Сторон о внесении изменений и (или) дополнений в Договор рассматривается другой Стороной в двухнедельный срок.

Разногласия сторон рассматриваются на совместном заседании Профкома и представителей Нанимателя.

Договор подписывается после одобрения его на конференции ППО БИП.

8. Стороны обязуются принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций путем переговоров на основе взаимного уважения. В случае возникновения коллективных трудовых споров предъявление требований осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

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

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

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

Переговоры по подписанию нового Договора не могут превышать одного месяца (за исключением обстоятельств, связанных с эпидемической угрозой, или иных обстоятельств, связанных с непреодолимой силой).

11. Порядок ведения переговоров определяется Сторонами.

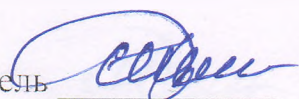
12. Действие Договора не прекращается при изменении в названии Стороны (Сторон).

13. Наниматель имеет право установить для Работников иные условия работы, нежели предусмотренные Договором, если при этом не допускается ухудшение правового положения Работников по сравнению с Договором и законодательством о труде.

14. Договор подписывается в 5-ти экземплярах и хранится у Нанимателя – 1 экз., в Профкоме – 1 экз., 1 экз. направляется в Администрацию Московского района г. Минска, 1 экз., по 1 экз. направляются в цеховые профсоюзные комитеты Гродненского и Могилёвского филиалов ППО БИП.

15. Настоящий Договор вступает в силу с даты его регистрации и действует

Наниматель



Профком



в течение трех лет, либо до заключения нового Договора, но не более шести месяцев после окончания срока их действия.

С согласия Сторон действие Договора может быть продлено на следующий трехлетний период не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

16. Договор подписывается в соответствии со статьей 369 ТК. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в Администрации Московского района г. Минска.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

17. Наниматель обязуется:

17.1. Соблюдать законодательство Республики Беларусь о труде, в том числе по вопросам заработной платы, организации, условий и нормирования труда.

Устанавливать и соблюдать минимальные гарантии оплаты труда, обеспечивать оплату труда работников университета в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной правительством Республики Беларусь, за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени.

17.2. Способствовать созданию условий педагогическим работникам для осуществления методической работы и совершенствования научно-методического обеспечения преподавания учебных предметов (учебных дисциплин) и образовательного процесса в университете в целом.

17.3. Рабочее время, время отдыха работников устанавливать в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников университета (далее – ПВТР).

17.4. Производить выплату заработной платы не реже двух раз в месяц в следующие сроки:

аванс – 24 числа отчетного месяца;

расчет за месяц – 9 числа месяца, следующего за отчетным.

Выплата заработной платы сотрудникам, работающим на условиях совместительства, производится 1 раз в месяц – 9 числа месяца, следующего за отчетным.

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

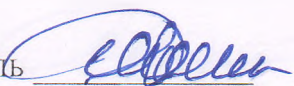
17.5. Заработную плату, выплаченную с задержками, превышающими один месяц, индексировать в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

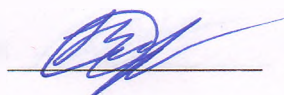
17.7. Выдавать каждому работнику расчетный листок по заработной плате не позднее дня окончательного расчета за месяц.

17.8. Производить выплату среднего заработка, сохраняемого за

Наниматель



Профком



работником за время трудового отпуска, не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время трудового отпуска он имеет право продолжить работу (перенести отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

17.9. Вести учёт фактически отработанного работниками времени.

18. Профком обязуется:

18.1. Информировать членов коллектива работников университета по вопросам организации и оплаты труда, их прав и обязанностей.

18.2. Осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, вносить предложения по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, своевременной выплате заработной платы, оказанием материальной помощи и др.

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

19. Стороны пришли к соглашению:

19.1. Оказывать материальную помощь, производить единовременное премирование работников университета, осуществлять выплаты социального характера в соответствии с Положением о порядке и размерах выплат на разовое премирование, оказание материальной помощи и другие социальные выплаты, которое утверждается Нанимателем.

19.2. Осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам из числа профессорско-преподавательского состава в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки качества работы ППС.

19.3. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю с двумя или одним выходным днем (за исключением профессорско-преподавательского состава и отдельных категорий работников).

19.4. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с одним выходным днем.

Длительность рабочего дня определяется расписанием учебных занятий, объемом работ в соответствии с индивидуальным планом работы преподавателя, объемом других работ и, как правило, составляет 6 часов.

Профессорско-преподавательский состав обязан выполнять все виды работ, предусмотренные индивидуальным планом работы преподавателя: учебную работу, учебно-методическую и организационно-методическую работу, научно-исследовательскую работу и руководство НИРС, воспитательную работу, иные виды работ в соответствии с должностными обязанностями и поручениями заведующего кафедрой.

Начало и окончание учебных занятий – по расписанию.

Наниматель



Профком



Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и выполнением работ в соответствии с индивидуальным планом работы преподавателя, других работ осуществляется заведующими кафедрами и деканами факультетов (директорами филиалов).

19.5. Для отдельных категорий работников устанавливается:

шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов по графику сменности. Выходной день – воскресенье;

пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов. Выходные дни – суббота, воскресенье;

19.6. По согласованию с Нанимателем работникам из числа профессорско-преподавательского состава, подразделений университета и особым группам работников может быть установлено другое время начала и окончания работы (по скользящему графику) или другой режим рабочего времени;

19.7. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплаты в размере не менее 20 % тарифной ставки работника.

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

За каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата в размере часовой тарифной ставки (оклада) работника.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха;

19.9. Выплату зарплаты всем категориям работников осуществлять с использованием банковских пластиковых карточек, путем перечисления денежных средств на текущие (расчетные) счета работников, открытые в банке, обслуживающем университет.

19.10. Предварительное распределение объемов педагогической нагрузки на предстоящий учебный год осуществляется и доводится до сведения работников заблаговременно (до начала учебного года).

Режим рабочего времени педагогических работников, которым определяется объем педагогической нагрузки за ставку, устанавливается ПВТР и Договором.

Наниматель

Профком

19.11. Особенности присвоения квалификационных категорий отдельным категориям специалистов определяются законодательством.

3. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

20. Наниматель обязуется:

20.1. Утверждать (ПВТР, графики трудовых отпусков работников) по согласованию с Профкомом.

20.2. Обеспечить участие председателя первичной профсоюзной организации университета в работе Совета университета.

20.3. Включать председателя первичной профсоюзной организации (либо уполномоченных представителей Профкома) в составы создаваемых комиссий, деятельность которых затрагивает права и законные интересы работников.

20.4. При заключении трудовых договоров (контрактов) с работниками университета руководствоваться действующим законодательством Республики Беларусь и настоящим Договором;

20.5. При приеме на работу заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, знакомить его под роспись с приказом о приеме на работу, условиями и оплатой труда, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, ПВТР, коллективным договором, проводить вводный инструктаж по охране труда;

20.6. С работниками, замещающими должности, связанные с материальными ценностями, заключать договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

20.7. Предоставлять по письменному заявлению члена профсоюза, согласованного с председателем ППО БИП, дополнительные социальные отпуска с сохранением среднего дневного заработка работникам по следующим причинам:

работникам по случаю рождения ребенка – 1 день;

работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, – один свободный от работы день в календарном году для прохождения медицинского профилактического осмотра на каждого ребенка;

работникам по случаю смерти близкого родственника (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери) – 3 дня;

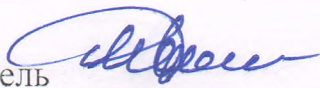
работникам по случаю смерти близкого родственника (бабушка, дедушка), а также родителей, братьев, сестер и детей супругов – 1 день.

Указанные выше социальные отпуска предоставляются целиком (без права разделения его на части) и не могут быть использованы работником позднее 10 календарных дней со дня возникновения указанных в пункте обстоятельств.

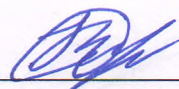
20.8. В течение срока действия Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 «О поддержке экономики»:

20.8.1. в случае болезненного состояния освобождать от работы работника приказом Нанимателя по заявлению, согласованному с председателем ППО БИП, на срок до трех календарных дней суммарно без предоставления работником листка нетрудоспособности с сохранением среднего заработка за

Наниматель



Профком



период освобождения от работы, работникам, не являющимся членом профсоюза – без сохранения среднего заработка за период освобождения от работы;

20.8.2. до особого решения Президента Республики Беларусь обеспечивать выплату пособия по временной нетрудоспособности лицам, фактически осуществляющим уход за ребенком в возрасте до 10 лет, посещающим учреждение дошкольного или общего среднего образования, если этот ребенок относится к контактам первого уровня с лицами, имеющими инфекцию COVID-19, при наличии одного или нескольких респираторных симптомов.

Пособие по уходу назначается в порядке, установленном Советом Министров Республики Беларусь для назначения пособия по временной нетрудоспособности в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 14 лет (ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет);

20.8.3. предоставлять работнику с его согласия социальный отпуск для нахождения в режиме самоизоляции без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора.

21. Профком обязуется:

21.1. Осуществлять в установленном законом порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

21.2. Оказывать помощь Нанимателю в обучении работников университета по вопросам законодательства о труде, об охране труда.

21.3. Осуществлять защиту прав и законных интересов членов профсоюза, в т.ч. в государственных органах по вопросу социального обеспечения и страхования, консультировать их по вопросам законодательства о труде, давать ответы на жалобы, заявления и письма. В соответствии с законодательством по просьбе членов профсоюза обращаться (через главного правового инспектора труда Белорусского профсоюза работников образования и науки) в суд с исковыми заявлениями, надзорными и апелляционными жалобами, заявлениями в защиту трудовых и социально-экономических прав работников, представлять в суде их интересы.

21.4. Обеспечивать гласность о работе Профкома.

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

21.6. Принимать участие в совещаниях (заседаниях ректората), проводимых Нанимателем (по приглашению).

22. Стороны пришли к соглашению:

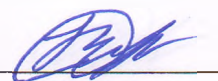
22.1. Локальные правовые акты (ПВТР, графики трудовых отпусков работников) утверждаются Руководителем по согласованию с Профкомом.

22.2. Предоставлять возможность участия в семинарах, совещаниях, проводимых одной из сторон по вопросам, касающимся трудовых, социально-

Наниматель



Профком



экономических прав и профессиональных интересов работников другой стороне.

22.3. Наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 Трудового кодекса, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности (служащего) профессии (рабочего), 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 объема педагогической работы педагогическим работникам, которым установлена норма часов педагогической нагрузки за ставку, разряда, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц, если меньшие сроки для предупреждения не установлены действующим законодательством РБ.

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

22.5. Работник имеет право на получение от Нанимателя информации о себе, касающейся трудовых отношений, в том числе на получение по письменному заявлению работника документов о его работе, заработной плате, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, и в установленные им сроки.

22.6. Предоставлять трудовой отпуск в соответствии с утвержденным графиком отпусков, согласно ст. 168 Трудового кодекса. График отпусков на календарный год утверждается Руководителем не позднее 15 января текущего года и доводится до сведения всех работников.

22.7. По согласованию между работником и Нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, при этом одна часть должна составлять не менее 14 календарных дней. При наличии производственной необходимости отпуск может быть разделен по согласованию с Нанимателем на 3 и более частей (при этом одна часть должна составлять не менее 14 календарных дней).

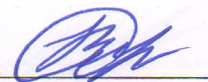
22.8. Продолжительность основного трудового отпуска работникам университета устанавливается не менее 24 календарных дней (ст. 155 Трудового кодекса).

22.9. Продолжительность основного отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии с перечнем организаций и должностей

Наниматель



Профком



педагогических работников, продолжительность основного трудового отпуска которых составляет более 24 календарных дней, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

22.10. Продолжительность основного отпуска работникам моложе 18 лет, работникам, имеющим инвалидность, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь (не менее 30 календарных дней).

22.11. При переводе работника на другую работу и заключении с ним нового трудового договора (контракта) продолжительность трудового отпуска будет определяться пропорционально времени, отработанному по прежней и новой должности в рабочем году, за который предоставляется трудовой отпуск.

В исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности БИП, допускается с согласия работника перенос отпуска на следующий рабочий год (согласно ст. 170 Трудового кодекса). Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

22.12. Работникам с ненормированным рабочим днем Наниматель устанавливает дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня.

Дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест (ст. 157 Трудового кодекса);

22.13. Наниматель может с согласия работника отозвать его из трудового отпуска.

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

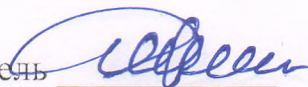
22.14. Наниматель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям работников в соответствии со ст. 189 Трудового Кодекса. Отпуск без сохранения заработной платы при наличии уважительных причин (ст. 190 Трудового Кодекса) предоставляется по усмотрению Нанимателя.

Уважительность причин оценивает Наниматель.

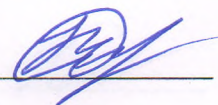
22.15. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с пунктом 22.14 Договора в течение календарного года в период и длительностью по договоренности между Нанимателем и работником совокупной продолжительностью (в течение календарного года) не более 30 календарных дней (ст. 190 Трудового кодекса), а по решению Нанимателя может быть предоставлен отпуск более 30 календарных дней, но не более 60 календарных дней.

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

Наниматель



Профком



При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии, Наниматель вправе с письменного согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения заработной платы или с частичным сохранением заработной платы (ст.191 Трудового кодекса).

22.17. Работа в выходные и праздничные дни допускается по предложению Нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия Нанимателя (ст. 142 Трудового кодекса). В случаях, предусмотренных ст. 143 Трудового кодекса, Наниматель вправе привлекать работника к работе в его выходной день без согласия работника.

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

22.18. При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника:

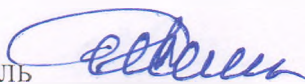
в летнее или другое удобное время:

- 1) лицам моложе восемнадцати лет;
- 2) ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- 3) матери (мачехе), воспитывающей двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет, а также матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 4) работникам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 5) работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- 6) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 7) работникам, эвакуированным, отселенным, самостоятельно выехавшим с территории радиоактивного загрязнения из зоны эвакуации (отчуждения), зоны первоочередного отселения и зоны последующего отселения, за исключением прибывших в указанные зоны после 1 января 1990 г.;
- 8) донорам крови и ее компонентов, награжденным нагрудным знаком отличия Министерства здравоохранения «Ганаровы донар Рэспублікі Беларусь», знаком почета «Почетный донор Республики Беларусь», знаками «Почетный донор СССР», «Почетный донор Общества Красного Креста БССР»;
- 9) Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;
- 10) другим работникам в соответствии с законодательными актами, коллективным договором или трудовым договором;

в определенный период:

- 1) работникам, получающим образование в вечерней или заочной форме получения образования, – перед или в период прохождения текущей и итоговой

Наниматель



Профком



аттестации, а также во время каникул в учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

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

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

4) преподавателям – в летнее время (в случае если они не задействованы в работе приемной комиссии, при сдаче государственных экзаменов и др. производственных мероприятиях);

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

6) работающим женам (мужьям) военнослужащих – одновременно с отпуском их мужей (жен).

22.19. Предоставлять педагогическому работнику трудовой отпуск, а в случае его использования – отпуск без сохранения заработной платы, на санаторно-курортное лечение в течение учебного года в период, не совпадающий с трудовым отпуском, только по решению Руководителя при обеспечении требований к учебному процессу.

22.20. Обеспечить условия для предоставления матери (мачехе, отцу, отчиму, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет) по их письменному заявлению одного дополнительного свободного от работы дня в неделю в соответствии с «Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой за счет средств государственного социального страхования в размере среднего дневного заработка», утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 11.06.2014 № 34.

22.21. По письменной просьбе педагогического работника из числа профессорско-преподавательского состава по истечении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период летних каникул Нанимателем может быть предоставлен ему отпуск по семейно-бытовым причинам (без сохранения заработной платы) продолжительностью не более 60 календарных дней, но не позднее начала нового учебного года (1 сентября).

4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

23. Наниматель обязуется:

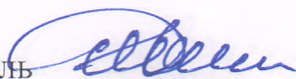
23.1. Обеспечить полную занятость работников в соответствии с трудовым договором (контрактом) и квалификацией.

23.2. Уведомлять Профком о полной или частичной приостановке работы, если это влечет сокращение рабочих мест (за исключением рабочих мест для педагогических работников).

24. Профком обязуется:

24.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательства о занятости, за предоставлением, высвобождаемым работникам компенсаций.

Наниматель



Профком



24.2. Не снимать с профсоюзного учета уволенных работников в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, и получившим статус безработного в период до их трудоустройства на новое место работы, но не более одного календарного года со дня увольнения.

25. Стороны пришли к соглашению:

25.1. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса, кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления Профкома.

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

25.2. При сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе в случае равной производительности труда и квалификации отдается категориям работников, указанных в статье 45 Трудового кодекса и других законодательных актах Республики Беларусь.

25.3. Установить, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, осуществляется в соответствии со статьей 261² Трудового кодекса в связи с обоснованными производственными, организационными и экономическими причинами, при наличии финансовой возможности, обеспечивающей выполнение условий контракта. Работник должен быть письменно предупрежден об изменении существенных условий труда (заключении контракта) не позднее чем за один месяц до заключения контракта, если иной срок не установлен действующим законодательством Республики Беларусь.

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

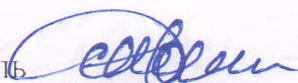
Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

1) 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;

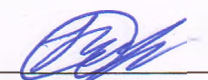
2) с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

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

Наниматель



Профком



С согласия работников, указанных в части третьей настоящей статьи, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, при заключении контракта срок его действия определяется в соответствии с частью первой статьи 261-3 настоящего Кодекса и частью третьей настоящей статьи.

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

25.5. Установить, что в соответствии со ст. 261² Трудового кодекса обсуждение содержания контракта работника - члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.

25.6. Установить, что Наниматель и работник за один месяц до истечения срока действия контракта обязаны письменно предупреждать друг друга о решении продлить или прекратить трудовые отношения.

25.7. Установить, что с молодыми специалистами контракты при приеме на работу могут быть заключены с их письменного согласия в пределах максимального срока действия на срок не менее срока обязательной работы по распределению и при направлении на работу. При заключении контрактов обязательно соблюдение условий, предусмотренных абзацами вторым и третьим пункта 3 части первой статьи 261² Трудового кодекса.

25.8. Установить, что при наличии оснований, предусмотренных статьей 32 Трудового кодекса, Руководитель с согласия работников и уведомления Профкома может установить работникам неполное рабочее время.

25.9. Наниматель при приеме на работу обязан заключать письменный трудовой договор (контракт) с работником, завести (заполнить) на работника трудовую книжку, проводить вводный инструктаж по охране труда.

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

25.11. Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь. Работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа по труду, занятости и социальной защите на другую работу. Работника, нуждающегося в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую заключению врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по пункту 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель



Профком



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

5. ОХРАНА ТРУДА

26. Наниматель обязуется:

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

26.2. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по охране труда.

26.3. Проводить все виды инструктажей, обучение, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда работников согласно требованиям нормативных правовых актов.

26.4. Вводить в штатное расписание должность инженера по охране труда в соответствии с нормами законодательства или возлагать соответствующие обязанности по охране труда на уполномоченное должностное лицо.

26.5. Обеспечить приведение к началу учебного года всех помещений в соответствие с требованиями санитарных норм, правил и гигиенических нормативов для создания здоровых и безопасных условий труда и безопасных условий при организации образовательного процесса.

26.6. Выполнять в срок запланированные мероприятия по подготовке учреждения образования к работе в осенне-зимних условиях.

27. Профком обязуется:

27.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства Республики Беларусь об охране труда в соответствии с утвержденными планами работы.

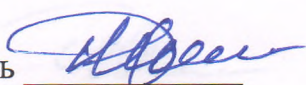
27.2. Оказывать правовую помощь пострадавшим работникам при возникновении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, возмещения вреда, дополнительно понесенных расходов в связи с повреждением здоровья.

27.3. Заслушивать вопрос по охране труда, состоянию производственного травматизма и заболеваемости на заседании Профкома с участием представителей Нанимателя один раз в полугодие.

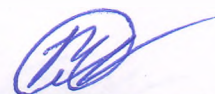
27.4. При групповом несчастном случае, а также с тяжелым либо смертельным исходом, требующим проведения специального расследования, незамедлительно извещать Центральный комитет Белорусского профсоюза работников образования и науки с целью обеспечения участия в расследовании технического инспектора труда отраслевого профсоюза.

27.5. В ходе участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отстаивать права и законные интересы

Наниматель



Профком



застрахованных членов профсоюза, содействовать выявлению причин, приведших к гибели или травмам работников, добиваться применения срочных мер по их устранению, оказывать материальную помощь пострадавшим членам профсоюза или членам их семей.

27.6. Осуществлять контроль за своевременной выплатой возмещения вреда работникам, получившим увечье на производстве в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Договором, а также членам их семей.

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

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

28. Стороны пришли к соглашению:

28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований по охране труда представителями нанимателя с участием представителя ППО БИП.

28.2. Постоянно осуществлять контроль за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами и в установленные сроки.

28.3. Принимать совместные действенные меры, направленные на выполнение целевых показателей по энергосбережению.

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

29. Наниматель обязуется:

29.1. Содействовать организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников (через комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению БИП), при наличии возможности проводить мероприятия по организации досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе, в том числе в части предоставления в установленном порядке возможности участия сотрудников БИП в отраслевых, межотраслевых спартакиадах, туристских слетах, иных физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях.

29.2. Производить компенсацию затрат на проезд работникам при наличии финансовых возможностей.

29.3. Производить ежегодную вакцинацию сотрудников против гриппа при наличии финансовых возможностей.

30. Профком обязуется:

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

30.2. Осуществлять удешевление стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников БИП при наличии финансовых возможностей.

Наниматель _____

Профком _____

30.3. Организовать оказание помощи (по возможности) в решении бытовых проблем пенсионерам (по их заявлению), состоящим на учете в первичной профсоюзной организации.

30.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза на удешевление стоимости физкультурно-оздоровительных услуг (при наличии финансовой возможности).

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

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

30.7. Оказывать материальную помощь работникам, членам ППО БИП в соответствии с Положением о Фонде помощи первичной профсоюзной организации Учреждения образования «БИП – Университет права и социально-информационных технологий», которое утверждается на конференции ППО БИП.

31. Стороны пришли к соглашению:

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

31.2. Приглашать ветеранов труда отрасли и отраслевого профсоюза к участию в праздничных мероприятиях, проводимых в университете.

31.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

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

31.5. Осуществлять систему мер по созданию нормальных условий труда и отдыха молодежи, в т.ч. молодым специалистам.

31.6. Оказывать помощь в полной адаптации молодых специалистов на рабочем месте, вовлекать их в активную общественную жизнь.

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

7. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА И ЕГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

32. Наниматель обязуется:

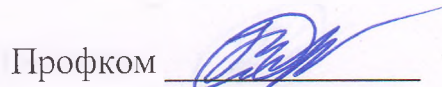
32.1. Предоставлять Профкому информацию, которая необходима для ведения коллективных переговоров, реализации прав профсоюза по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов работников.

32.2. Рассматривать по представлению Профкома обоснованные

Наниматель



Профком



критические замечания и предложения, высказанные членами профсоюза в ходе профсоюзных собраний, конференции первичной профсоюзной организации БИП, в письменных и устных обращениях, а также по итогам мониторингов, проведенных представителями профсоюза. Принимать в установленном порядке необходимые меры.

32.3. Обеспечить материальные условия для деятельности Профкома при наличии финансовых возможностей.

32.4. Создавать условия для обеспечения гласности в деятельности Профкома.

32.5. Обеспечивать безналичное перечисление профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов Профсоюза в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов») одновременно с выплатой заработной платы на счета Профсоюза.

33. Профком обязуется:

33.1. Проводить обучение работников по вопросам законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда.

33.2. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся членам профсоюза из профсоюзного бюджета в установленном порядке в соответствии с утвержденными сметами, как правило, на основании личного заявления члена профсоюза.

34. Стороны пришли к соглашению:

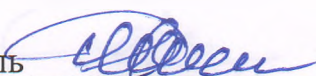
34.1. Обеспечивать организацию безналичного перечисления профсоюзных взносов по личным заявлениям работников – членов профсоюза – в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь 18.09.2002 № 1282 «Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов» одновременно с выплатой заработной платы на счета профсоюзных органов.

34.2. Предоставлять Профкому на согласованных Сторонами условиях помещения, транспортные средства, средства связи и создавать другие условия для осуществления его деятельности в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

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

34.4. Предоставлять профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, возможность для участия в работе съездов, конференций, пленумов, иных уставных мероприятий, краткосрочной профсоюзной учебы, мероприятий, включенных в план совместной работы БИП и Профкома, с сохранением среднего заработка, в необходимых случаях командированием в соответствии с законодательством на условиях, предусмотренных Договором, и время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников. В отдельных случаях расходы по направлению профсоюзных

Наниматель



Профком



активистов для участия в вышеуказанных мероприятиях осуществляются за счет средств профсоюзного бюджета на основании решений, соответствующих вышестоящих профсоюзных органов.

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

34.6. Поощрять из профсоюзного бюджета наиболее отличившихся профсоюзных активистов и членов профсоюза.

34.7. Устанавливать работнику, избранному председателем ППО БИП, не освобожденному от основной работы и выполняющему работу на общественных началах, стимулирующие выплаты (премии) при наличии финансовых возможностей.

34.8. Общественную работу в интересах коллектива работников не освобожденные председатель и члены Профкома проводят в свободное от работы время или в иное время по согласованию с Нанимателем.

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

35. Наниматель обязуется рассматривать письменные предложения Профкома по устранению недостатков в выполнении настоящего Договора в месячный срок и давать Профкому ответ в письменной форме, принимать меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств настоящего Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

36. Профком обязуется:

36.1. Информировать Нанимателя раз в полгода о состоянии выполнения Сторонами настоящего Договора.

37. Стороны пришли к соглашению:

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

О нарушении условий Договора Сторона направляет информацию другой Стороне, которая сообщает о принятых мерах в месячный срок со дня ее поступления.

37.2. Контроль за ходом исполнения Договора осуществляется комиссией по коллективным переговорам.

Не реже одного раза в полугодие проводится проверка выполнения настоящего Договора (с составлением акта). Итоги рассматриваются на расширенных заседаниях Профкома с участием представителей Нанимателя, не реже 1 раза в год – на конференции первичной профсоюзной организации.

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

Наниматель _____

Профком _____

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

Рассматривать представления Сторон о недостатках в выполнении Договора и давать ответы в письменной форме о принятых мерах.

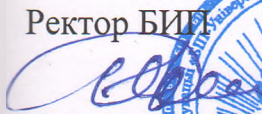
37.4. Доводить содержание Договора (изменения и дополнения, внесенные в него) до коллектива работников, в том числе впервые принятых, содействовать выполнению Договора.

К Договору прилагаются:

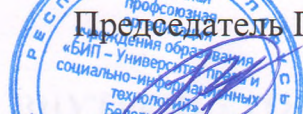
1. Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников учреждения образования «БИП – Университет права и социально-информационных технологий».

Договор подписан 27 января 2021 года

Ректор БИП

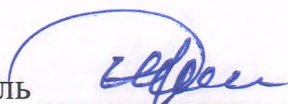

С.И.Романюк

Председатель Профкома


В.Ю.Карлюкевич

Одобен на конференции первичной профсоюзной организации учреждения образования «БИП – Университет права и социально-информационных технологий» Белорусского профсоюза работников образования и науки 27 января 2021 г., протокол № 1.

Наниматель



Профком



Приложение к коллективному
договору между Нанимателем
и Работниками БИП

Учреждение образования
«БИП – Университет права
и социально-информационных
технологий»
(БИП)

УТВЕРЖДЕНО

Приказ ректора
31.12.2020 № 515

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

Учреждения образования «БИП – Университет права и социально-
информационных технологий»

Минск-2020

Наниматель



Профком



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 (далее – Правила) – локальный правовой акт, регулирующий в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства о труде внутренний трудовой распорядок в Учреждении образования «БИП – Университет права и социально-информационных технологий» (далее – наниматель, Университет), в том числе порядок приема и увольнения работников, основные обязанности, режим рабочего времени и времени отдыха, применяемые к работникам, виды поощрений за труд и меры дисциплинарного взыскания.

В дополнение к настоящим Правилам для работников действуют иные локальные правовые акты, регламентирующие внутренний трудовой распорядок, а также должностные инструкции.

3. Настоящие Правила направлены на создание условий, способствующих укреплению трудовой дисциплины, эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени.

4. Настоящие Правила установлены нанимателем с участием профсоюзов на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46.

5. Наниматель вправе требовать, а работники обязаны выполнять работу, обусловленную трудовым договором (контрактом) и должностными инструкциями, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, установленному нанимателем.

6. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны как для работников, так и для нанимателя.

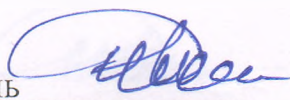
7. От имени нанимателя его права и обязанности, иные действия осуществляет ректор университета. Ректор университета предоставляет право принимать отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений, уполномоченным работникам (проректоры, руководители структурных подразделений, иные работники) (далее – уполномоченное должностное лицо).

8. Правила размещаются на информационных стендах в доступном для обозрения работниками месте.

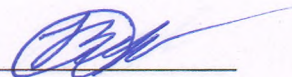
ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

Наниматель



Профком



документ, удостоверяющий личность, документы воинского учета 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).

Прием на работу без документов, указанных в части первой настоящего пункта, не допускается.

Запрещается требовать при заключении трудового договора (контракта) документы, не предусмотренные законодательством.

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

Наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

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

10.2. ознакомить работника под роспись с коллективным договором, настоящими Правилами и другими локальными правовыми актами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

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

10.4. заключить трудовой договор (контракт) в письменной форме, оформить заключение трудового договора (контракта) приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись.

11. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждая страница трудового договора (контракта) и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем (уполномоченным должностным лицом нанимателя). Один экземпляр трудового договора (контракта) передается работнику, другой хранится у нанимателя.

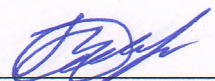
При переводе на другую постоянную работу (статья 30 Трудового кодекса Республики Беларусь) с работником заключается трудовой договор (контракт) в соответствии с требованиями статей 18 и 19 Трудового кодекса Республики Беларусь.

12. Заключение, изменение условий и прекращение трудового договора (контракта) оформляется приказом (распоряжением) нанимателя и объявляется работнику под роспись.

Наниматель



Профком



13. О приеме на работу, переводах на другую постоянную работу, увольнении должны быть внесены в соответствии с законодательством записи в трудовую книжку работника в случаях, когда ее заполнение обязательно.

В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

14. Для работников устанавливаются следующие обязанности:

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

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

14.3. не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

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

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

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

14.7. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой, неисправность оборудования и т.п.);

14.8. немедленно сообщать своему непосредственному руководителю об аварии, простое, несчастном случае на рабочем месте, а также неисправностях оборудования, средств защиты, иных обстоятельствах, угрожающих жизни и здоровью работников;

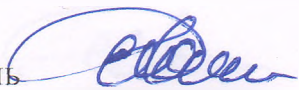
14.9. в случае наступления периода временной нетрудоспособности незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю о наступлении такого периода и его примерной длительности;

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

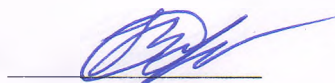
14.11. соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

14.12. хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ;

Наниматель



Профком



14.13. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов, трудового договора (контракта) и должностной инструкции.

15. 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 (контрактом).

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

16. Для лиц, относящихся к педагогическим работникам, реализующим содержание образовательных программ (заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты, преподаватели-стажеры) (далее – профессорско-преподавательский состав), дополнительно к пункту 14 настоящих Правил устанавливаются следующие обязанности:

16.1. планировать свою деятельность на каждый учебный год составлением индивидуального плана работы преподавателя (далее – индивидуальный план) с учетом стратегического и текущего планирования нанимателя, факультета (филиала) и кафедры;

16.2. осуществлять свою деятельность в соответствии с индивидуальным планом, обеспечивая выполнение всех видов работ, предусмотренных индивидуальным планом;

16.3. обеспечивать реализацию образовательных программ на высоком профессиональном уровне, соблюдая уважительное отношение к обучающимся и к другим участникам образовательного процесса;

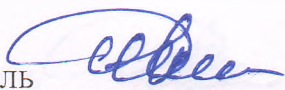
16.4. осуществлять в требуемом объеме (в том числе в соответствии с индивидуальным планом) научно-методическое сопровождение образовательных программ, лично или в соавторстве готовить учебно-методические комплексы, методические рекомендации, учебно-методические пособия, учебные пособия и учебники с осуществлением их регистрации, грифования;

16.5. обеспечивать выполнение стратегии развития нанимателя, а также планов нанимателя (в том числе факультетов, филиалов) по развитию и осуществлению видов деятельности (научно-исследовательской работы, международной деятельности, идеологической и воспитательной работы или иной);

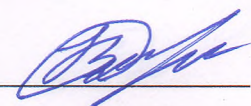
16.6. повышать свой профессиональный и педагогический уровень, регулярно проходить курсы повышения квалификации, стажировки, иные виды повышения квалификации, проходить аттестацию;

16.7. добросовестно относиться к обязанности повышения своего научного уровня через подготовку диссертаций на соискание ученых степеней кандидата, доктора наук и (или) регулярное опубликование результатов научных исследований, брошюр и монографий;

Наниматель



Профком



16.8.участвовать в пропаганде научных знаний среди обучающихся, привлекать обучающихся к научно-исследовательской работе;

16.9.соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

16.10.вести здоровый образ жизни, пропагандировать его среди обучающихся;

16.11.не использовать образовательный и воспитательный процессы в политических целях.

17. Для лиц, относящихся к административно-управленческому персоналу (проректоры, деканы факультетов, директора филиалов, заместители деканов факультетов, заместители директоров филиалов, руководители структурных подразделений, заведующие кафедрами), дополнительно к пункту 14 настоящих Правил устанавливаются следующие обязанности:

17.1.обеспечивать ежегодное планирование работы подчинённых подразделений в соответствии со стратегией развития нанимателя, планами работ по отдельным видам деятельности, решениями Совета университета;

17.2.принимать необходимые меры для выполнения планов работы и исполнения решений и поручений нанимателя или вышестоящего руководителя;

17.3.обеспечивать полную работоспособность подчиненных подразделений в случае отпуска, болезни работников, отсутствия работников по иным причинам, увольнения работников (возникновения вакансий);

17.4.обеспечивать рациональное распределение трудовых обязанностей между работниками подчиненных подразделений;

17.5.принимать меры по заполнению вакансий в подчиненных подразделениях, не допускать длительного (более двух месяцев) наличия вакансий в подчиненных подразделениях;

17.6.повышать свой профессиональный уровень, регулярно проходить курсы повышения квалификации, стажировки, иные виды повышения квалификации, проходить аттестацию;

17.7.соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

17.8.обеспечивать корректное и уважительное отношение к подчиненным;

17.9.оказывать консультационные услуги работникам и обучающимся Университета, гражданам по вопросам, относящимся к своей компетенции.

18. Для лиц, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу (методисты, секретари, лаборанты кафедр, деканатов, дирекций филиалов) дополнительно к пункту 14 настоящих Правил устанавливаются следующие обязанности:

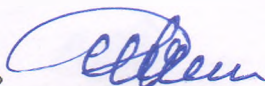
18.1.осуществлять свои трудовые обязанности в соответствии с установленным режимом работы;

18.2.повышать свой профессиональный уровень, регулярно проходить курсы повышения квалификации, стажировки, иные виды повышения квалификации, проходить аттестацию;

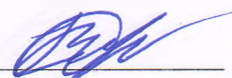
18.3.соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

18.4.в пределах своей компетенции оказывать консультационные услуги обучающимся Университета и гражданам.

Наниматель



Профком



ОБЯЗАННОСТИ НАНИМАТЕЛЯ

19. Наниматель обязан:

19.1. рационально использовать труд работников;

19.2. обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину;

19.3. своевременно информировать профессорско-преподавательский состав о расписании учебных занятий, утверждать на предстоящий учебный год выполняемые ими индивидуальные планы;

19.4. вести учет фактически отработанного работником времени;

19.5. выплачивать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, трудовым договором (контрактом);

19.6. обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать установленные нормативными правовыми актами, в том числе техническими нормативными правовыми актами, требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе в технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности;

19.7. принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве;

19.8. 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, лечебно-профилактическое питание и др.), соблюдать нормы по охране труда женщин, молодежи и инвалидов;

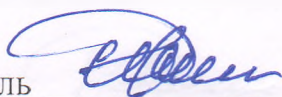
19.9. обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащее хранение и уход за этими средствами;

19.10. обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективным договором, локальными правовыми актами и трудовыми договорами (контрактами);

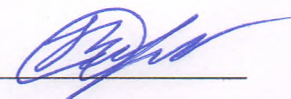
19.11. своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под роспись, создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности;

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

Наниматель



Профком



19.13.создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь;

19.14.обеспечивать своевременное рассмотрение критических замечаний работников и сообщать им о принятых мерах;

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

19.16.оформлять изменения условий и прекращения трудового договора (контракта) с работником приказом (распоряжением) и объявлять его работнику под роспись;

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

19.18.создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

19.19.исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудовых договоров (контрактов).

20. Наниматель осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюзов, 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 Республики Беларусь и иными законодательными актами.

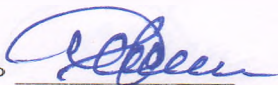
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

21. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора (контракта) 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 Республики Беларусь).

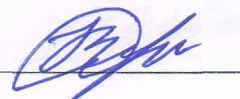
22. Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь и коллективным договором.

23. Режим рабочего времени работников устанавливается исходя из режима работы, принятого нанимателем для различных категорий работников. Режим работы может определяться графиком работ (сменности).

Наниматель



Профком



24. Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие, выходные дни.

25. Наниматель вправе в установленном законодательством порядке вводить режим разделения рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени и иные режимы рабочего времени.

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

26. Работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Республики Беларусь. При этом продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

27. Наниматель вправе в установленном законодательством порядке вводить суммированный учет рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112 - 114 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период.

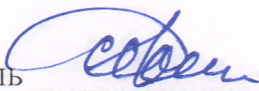
Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 112 - 117 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников норма продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112 - 114 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами.

28. Работникам, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается шестидневная рабочая неделя и сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При

Наниматель



Профком



шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день каждую календарную неделю (как правило, воскресенье).

28.1. Рабочее время работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, включает выполнение учебной нагрузки, связанной с реализацией учебного плана по специальности (далее – учебная работа), а также иных видов работ, предусмотренных индивидуальным планом на учебный год (учебно-методическая, научно-исследовательская, воспитательная и иные виды работ), должностной инструкцией и поручениями руководителя (далее – педагогическая работа второй половины рабочего дня).

28.2. Учебная работа включает проведение учебных занятий (лекций, семинаров, практических занятий, лабораторных занятий или иных), проведение консультаций, руководство практикой, курсовыми и (или) дипломными работами, проведение текущей аттестации, итоговой аттестации и иные виды учебной работы, определенной учебным планом по специальности. Учебная работа проводится в очной форме, отдельные виды учебной работы могут проводиться в дистанционной форме или в форме управляемой самостоятельной работы или в иной форме. Форма проведения учебной работы определяется нанимателем.

28.3. Объем выполнения учебной работы регламентируется установленными локальным правовым актом нормами времени, которые определяются в академических часах, приравненных к астрономическим, и дифференцируется в зависимости от должности, ученой степени (ученого звания).

Режим выполнения учебной работы регулируется расписаниями учебных занятий, экзаменов, консультаций.

Контроль за соблюдением расписаний осуществляется заведующими кафедрами, деканами факультетов (директорами филиалов), учебно-методическим управлением.

28.4. Объем педагогической работы второй половины рабочего дня устанавливается исходя из общего фонда рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе и объема учебной работы. Объем педагогической работы второй половины рабочего дня делится по видам работ, в каждом из которых указывается конкретное содержание всех работ, относящихся к этому виду, и их объем.

Режим выполнения педагогической работы второй половины рабочего дня определяется по согласованию с заведующим кафедрой и (или) деканом факультета (директором филиала) и (или) по решению нанимателя.

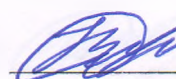
Контроль выполнения педагогической работы второй половины рабочего дня осуществляется заведующим кафедрой, а также курирующим данный вид работы проректором и начальником соответствующего структурного подразделения.

28.5. Периоды летних и зимних каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками преподавателей, являются для них рабочим временем, в течение которого осуществляется педагогическая работа второй половины рабочего дня (учебно-методическая,

Наниматель



Профком



научно-исследовательская и иные виды работ, связанные с реализацией образовательной программы и выполнением индивидуального плана).

29. Работникам, за исключением работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается пятидневная рабочая неделя. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю.

29.1. Для работников, за исключением работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается следующий режим рабочего времени: начало рабочего дня - 8.30, перерыв для отдыха и питания - 13.00 - 13.30, окончание рабочего дня - 17.00, выходные дни - суббота, воскресенье.

29.2. Режим рабочего времени работников административно-хозяйственного отдела устанавливается с учетом производственной необходимости и указывается в трудовых договорах (контрактах) таких работников.

29.3. Режим рабочего времени работников, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу, устанавливается по решению нанимателя, исходя из необходимости обеспечения взаимодействия кафедры, деканата факультета, дирекции филиала с обучающимися. Режим реализуется, как правило, в форме графика или иной форме, установленной нанимателем.

30. Продолжительность работы в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, сокращается на один час, за исключением работников, работающих по графикам сменности, а также в режиме суммированного учета рабочего времени.

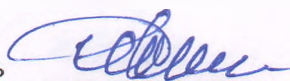
31. Работник обязан в порядке, установленном нанимателем, отметить:
приход на работу;
уход с работы;
уходы с работы в течение рабочего дня (смены).

32. Порядок учета явки на работу и ухода с нее, а также формы документов и порядок их заполнения утверждаются нанимателем.

33. В рабочее время запрещается отвлекать работников от непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, коллективным договором.

34. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности Университета и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с частью четвертой статьи 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Наниматель



Профком

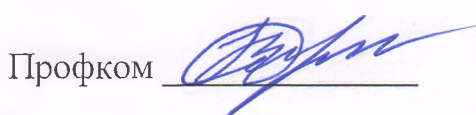


График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.

ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

35. Виды и порядок применения поощрений работников за успехи в работе определяются настоящими Правилами, а также иными локальными правовыми актами нанимателя.

Нанимателем могут устанавливаться следующие виды поощрений:

35.1. награждение Почетной грамотой Университета;

35.2. награждение Грамотой Университета;

35.3. объявление Благодарности Университета;

35.4. занесение на Доску почета Университета;

35.5. награждение ценным подарком;

35.6. премирование;

35.7. иные поощрения.

36. Поощрения объявляются приказом (распоряжением) нанимателя и доводятся до сведения работников.

Поощрения, установленные подпунктами 35.1–35.4, после объявления приказом (распоряжением) вносятся в установленном порядке в трудовую книжку работника.

37. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законом.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

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

38.1. замечание;

38.2. выговор;

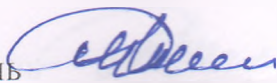
38.3. лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

38.4. увольнение.

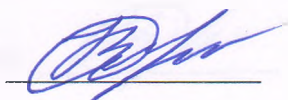
39. Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника при выполнении трудовых обязанностей.

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 коллективным договором, настоящими Правилами, иными локальными правовыми актами.

Наниматель



Профком



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

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

40.2. 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;

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;

нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение Университету ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

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

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

40.4. иных, предусмотренных действующим законодательством.

41. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. Прогулом также является отсутствие работника на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин.

За совершенный работником прогул наниматель вправе:

уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше двадцати четырех календарных дней;

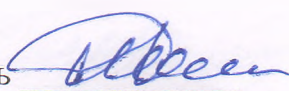
применить увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания.

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

Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Отказ работника от дачи объяснений оформляется актом с указанием присутствовавших свидетелей.

43. 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

Наниматель 

Профком 

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.

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

45. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное подпунктом 38.3 пункта 38 настоящих Правил, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании.

46. Приказ (распоряжение, постановление, решение, протокол) о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись 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 первой настоящего пункта, с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом) о дисциплинарном взыскании оформляется актом с указанием присутствовавших при этом свидетелей.

47. 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 (распоряжения, постановления, решения, протокола).

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

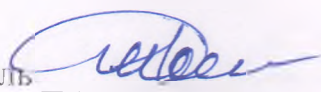
Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением, постановлением, решением, протоколом).

ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ И НА ТЕРРИТОРИИ

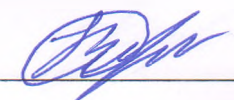
48. В помещениях и на территории Университета запрещается:

курение (потребление) табачных изделий, использование электронных систем курения, систем для потребления табака;

Наниматель



Профком



употребление наркотических и одурманивающих веществ, алкогольных напитков;

громкие разговоры и шум;

использовать ненормативную лексику, играть в азартные игры, а также в игры с использованием электронных устройств;

совершать действия, нарушающие общественный порядок.

ПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ НАНИМАТЕЛЯ

49. Использование работниками информационных ресурсов нанимателя осуществляется в порядке, определяемом настоящими Правилами и иными локальными правовыми актами.

50. Под информационными ресурсами нанимателя понимается совокупность документов, представленных на бумажных и электронных носителях, и способов их хранения, обработки и передачи, в том числе посредством локальной сети нанимателя (далее – ЛС), глобальной сети Интернет через каналы нанимателя, других технических средств.

51. Информационные ресурсы нанимателя предоставляются для выполнения функций, вытекающих из настоящих Правил и должностных обязанностей для различных категорий работников.

52. Работникам запрещается:

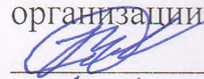
использовать информационные ресурсы нанимателя для целей, не связанных с исполнением должностных обязанностей, поручений нанимателя и (или) руководителя;

использовать ЛС нанимателя, глобальную сеть Интернет через каналы нанимателя, средства для хранения и обработки информации нанимателя, а также информационные стенды внутри Университета для размещения (распространения) материалов, содержание которых запрещены законодательством, включая материалы, носящие клеветнический, непристойный характер, способствующие разжиганию расовой, национальной, религиозной либо иной социальной вражды или розни, реабилитации нацизма;

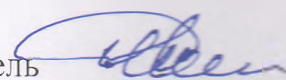
инсталлировать или вносить изменения в системное программное обеспечение, а также в установленные пакеты прикладных программ компьютеров нанимателя без взаимодействия (согласования) с Центром развития информационных технологий и инновационных методов обучения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации БИП

 В.Ю. Карлюкевич

31.12.2020

Наниматель 

Профком 



Министерство и проку-
ратура 341 (приказ)
Белорусский союз юристов
Минский обл. обл. обл.



Коробов В.Ю. (подпись)
Первичная профсоюзная
организация
учреждения образования
«БНП - Университет права и
социально-информационных
технологий»
Белорусского
профессионального
союза работников
образования
и науки
г. МИНСК