

Министерство образования
Республики Беларусь

Учреждение образования
«Гомельский государственный
университет имени Франциска
Скорины»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
«Гомельский государственный
университет имени Франциска
Скорины»

С.А.Хахомов

16 04 2026

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

16 04 2026 № 12-24/18

г. Гомель

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 (далее – Правила) – локальный правовой акт, регулирующий в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, иными актами законодательства о труде трудовой распорядок у нанимателя, 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 мер дисциплинарного взыскания.

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

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются нанимателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка – совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Наниматель вправе требовать, а работники обязаны выполнять работу, обусловленную трудовым договором (контрактом), в соответствии с действующим законодательством, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, установленному в Учреждении образования

«Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (далее - университет).

Настоящие Правила обязательны как для всех работников университета, так и для Нанимателя.

ГЛАВА 2 ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

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

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.

Прием на работу без указанных документов не допускается. Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

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

Наниматель обязан (если иное не установлено законодательными актами) при приеме на работу работника запрашивать:

характеристику с предыдущего места его работы, которая выдается в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса;

характеристику 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;

из единого государственного банка данных о правонарушениях сведения о неснятой и непогашенной судимости, а в случаях, предусмотренных законодательными актами, – о совершенных ими преступлениях вне зависимости от снятия или погашения судимости либо прекращения уголовного преследования по основаниям, предусмотренным пунктами 3 или 4 части первой статьи 29 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь.

Наниматель вправе также получить из единого государственного банка данных о правонарушениях сведения, указанные в абзаце пятом части четвертой настоящего пункта, в отношении лиц в период осуществления ими педагогической деятельности по соответствующему договору.

6. Прием (перевод) лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности в течение 5 лет после такого увольнения осуществляется при условии согласования этого назначения с председателем городского исполнительного комитета г. Гомеля.

Под руководящей должностью понимается должность руководителя либо заместителя руководителя организации, иного работника, осуществляющего организационно-распорядительные (руководящие, организующие, направляющие, координирующие и контролирующие) функции применительно к организации, ее структурным подразделениям, работникам и направлениям деятельности.

Перечень руководящих должностей определяется Приложением № 1 к настоящим Правилам.

Назначение лица на должность с нарушением требований, предусмотренных в части первой п.6 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, является основанием для увольнения этого лица в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

Дискредитирующими обстоятельствами увольнения признаются увольнения за:

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

однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

прогул (в т.ч. отсутствие на работе более 3 ч в течение рабочего дня) без уважительных причин;

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

совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или

постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;

иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с Декретом № 5 и иными законодательными актами;

вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;

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

сокрытие руководителем фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

нарушение руководителем без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

неоднократное (2 раза и более в течение 6 месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц;

незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

неоднократное (2 раза и более в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль и (или) надзор, предписания органа

государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятие мер к устранению указанных в них нарушений;

нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных;

нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;

несоблюдение ограничений, связанных с государственной службой;

разглашение государственным служащим сведений, составляющих государственные секреты;

грубое нарушение государственным служащим должностных обязанностей;

совершение проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе;

лишение судом государственного служащего права занимать государственную должность в течение определенного времени;

представление государственным служащим заведомо недостоверных сведений, необходимых для занятия государственной должности;

непредставление государственным служащим декларации о доходах и имуществе или умышленное внесение в декларацию о доходах и имуществе неполных либо недостоверных сведений;

наличие у государственного служащего непогашенной или неснятой судимости;

виновные деяния, которые в соответствии с законодательными актами о прохождении военной службы, службы в органах внутренних дел, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям и органах финансовых расследований Комитета государственного контроля явились основанием для увольнения с военной службы (службы).

7. Должности профессорско-преподавательского состава замещаются по конкурсу в установленном порядке. Директор института повышения квалификации и переподготовки, деканы факультетов назначаются на должности приказом ректора университета по представлению совета университета.

8. Штатные работники из числа профессорско-преподавательского состава и научные сотрудники, не избранные по конкурсу на должность, которую занимали ранее, а также те, кто не подал заявление на участие в конкурсе, освобождаются от должности в связи с окончанием срока избрания в порядке, установленном законодательством.

9. Педагогическую деятельность не могут осуществлять лица:
лишенные права заниматься педагогической деятельностью;
имеющие судимость, которая не снята и не погашена;
признанные недееспособными или ограниченно дееспособными;
не имеющие права заниматься педагогической деятельностью в случаях, предусмотренных законодательными актами;
имеющие медицинские противопоказания к осуществлению педагогической деятельностью.

10. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме в соответствии с требованиями ст. 18 и 19 ТК, составляется в двух экземплярах и подписывается обеими сторонами. Каждая страница трудового договора (контракта) нумеруется и подписывается работником и уполномоченным должностным лицом. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров.

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

потребовать документы, указанные в пункте 5 настоящих Правил;
ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;

ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкцией по охране труда, Системой управления охраной труда, Политикой университета в области качества, Политикой обработки персональных данных, Политикой информационной безопасности, Положением о кодексе этики и другими локальными правовыми актами, регламентирующими трудовые отношения с работником;

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

12. Трудовой договор (контракт) может быть изменен с согласия сторон, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь:

12.1. В случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде.

12.2. В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенной в трудовом договоре.

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 Республики Беларусь.

Наниматель предупреждает работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 1 месяц. При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

12.3. С письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст.30, частями первой - третьей ст. 33 и ст.34 Трудового кодекса Республики Беларусь, работник может быть переведен на другую работу. Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего) (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования должности служащего (профессии рабочего)) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

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) с соблюдением требований ст.18, 19 Трудового кодекса Республики Беларусь.

12.4. Наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях:

1) письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь;

2) производственной необходимости;

3) простоя.

Производственной необходимостью признается необходимость предотвращения в университете катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, 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.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись.

При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора.

13. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь.

14. Приказ нанимателя о приеме, переводе или увольнении оформляется после заключения, изменения условий или прекращения трудового договора (контракта). Приказ объявляется работнику под роспись.

15. Записи о приеме на работу, переводах на другую постоянную работу, увольнении должны быть внесены в соответствии с законодательством в трудовую книжку работника.

16. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника. Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих в университете свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной.

17. При увольнении работника из университета работник отдела кадров предоставляет ему обходной лист и направляет работника за получением заключения его непосредственного руководителя и соответствующих подразделений, предусмотренных обходным листом об отсутствии у него материальной задолженности (материальных и денежных ценностей; наличие не сданных книг, журналов и др.), а также не выполненных в срок обязательств (не сданных отчетов по командировке и др.) перед университетом.

Форма обходного листа определяется Приложением № 2 к настоящему Правилам.

18. Оформленный обходной лист сдается в отдел кадров в день увольнения.

19. В день увольнения наниматель обязан выдать работнику его трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Днем увольнения считается последний день работы.

ГЛАВА 3 ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

20. Все работники учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» обязаны:

20.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

20.2. заботиться о повышении авторитета университета;

20.3. неукоснительно выполнять требования Устава университета, подчиняться установленным Правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы и распоряжения Нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам;

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

20.5. повышать свой профессиональный уровень;

20.6. соблюдать правила поведения на территории университета, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

20.7. бережно относиться к имуществу университета, рационально его использовать, принимать меры по предотвращению ущерба;

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

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

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

20.11. обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе;

20.12. использовать выделенный ресурс для работы в сети «Интернет» исключительно в рабочих целях;

20.13. экономно расходовать предоставленные для работы энергетические и материальные ресурсы;

20.14. хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну Нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой Наниматель получил доступ;

20.15. обеспечивать соблюдение установленных законодательством и локальными правовыми актами требований и порядка обработки и защиты персональных данных;

20.16. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

20.17. вести здоровый образ жизни;

20.18. не позднее, чем за 2 рабочих дня (за исключением случаев выполнения донорской функции в экстренном порядке в целях сохранения жизни и здоровья реципиента) письменно предупредить Нанимателя о дате выполнения донорской функции, документ, подтверждающий выполнение донорской функции, предоставить на следующий день после выполнения донорской функции;

20.19. не позднее, чем за 2 рабочих дня письменно уведомить Нанимателя о дате прохождения диспансеризации. Дата освобождения от работы для прохождения диспансеризации должна быть согласована с непосредственным руководителем. Количество дней для освобождения от работы для прохождения диспансеризации устанавливается в соответствии со ст.103¹ Трудового кодекса Республики Беларусь. Документ, подтверждающий прохождение диспансеризации, работник обязан предоставить на следующий рабочий день после прохождения диспансеризации.

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

21. В области охраны труда работник обязан:

21.1. соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ;

21.2. выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренные коллективным и трудовым договорами, должностными (функциональными) обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами;

21.3. использовать и правильно применять предоставленные средства защиты, а в случае их отсутствия незамедлительно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо нанимателя;

21.4. проходить в установленном законодательством порядке предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда;

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

21.6. немедленно сообщать нанимателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работников и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие

нанимателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;

21.7. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

22. Всем работникам учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» запрещается:

22.1. курить во всех помещениях университета и на прилегающих к ним территориях;

22.2. распространять информацию, не относящуюся к деятельности университета, в том числе в местах общего пользования, локальных сетях, телеграм-каналах, чатах, информационных ресурсах университета;

22.3. размещать в социальных сетях, платформах сети интернет информацию о конфликтных ситуациях, возникающих в университете;

22.4. размещать на официальных страницах университета в соцсетях, телеграм-каналах (чатах), иных интернет-ресурсах, в том числе посредством приложений и мессенджеров, высказывания (комментарии) и призывы, с обозначением принадлежности к университету, для организации/участия в массовых мероприятиях, не разрешенных в установленном порядке;

22.5. публиковать или передавать для публикации иным лицам без согласования с руководством университета материалы и сведения, касающиеся университета, в том числе путём размещения публичных комментариев в отношении университета или его работников, на интернет-ресурсах, а также посредством приложений и мессенджеров, если иное не предусмотрено локальными правовыми актами университета, за исключением информации, официально обнародованной университетом;

22.6. вести теле- или интернет-трансляции об университете без разрешения руководства университета, если иное не предусмотрено локальными правовыми актами университета, за исключением случаев, когда данные трансляции служат целям популяризации университета;

22.7. при самостоятельном взаимодействии со СМИ выступать в качестве представителя и от имени университета, в том числе использовать логотип или любую другую атрибутику университета, а также иные элементы, указывающие на принадлежность к университету, либо позволяющие их идентифицировать как представителей университета;

22.8. осуществлять без разрешения руководства университета кино-, фото- и видеосъёмку, аудиозапись на территории университета, в том числе без согласия лица, в отношении которого проводится съёмка, запись, если она не осуществляется в целях документирования противоправного действия;

22.9. проводить политическую агитацию путём распространения агитационных материалов, проведения бесед, собраний, митингов,

высказываний, с обозначением принадлежности к университету, в нарушение действующего законодательства;

22.10. принуждать к участию в забастовке, а также создавать препятствия к исполнению трудовых обязанностей работникам университета, не участвующим в забастовке;

22.11. организовывать, проводить мероприятия в университете без согласования с руководством университета;

22.12. подписываться и использовать информационные ресурсы, признанные экстремистскими.

23. Педагогические работники университета дополнительно обязаны:

23.1. Осуществлять свою деятельность на профессиональном уровне, обеспечивающем реализацию образовательных программ, программ воспитания;

23.2. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса;

23.3. Повышать свой профессиональный уровень, проходить аттестацию;

23.4. Пропагандировать здоровый образ жизни среди обучающихся;

23.5. Обеспечивать соблюдение специальных условий, необходимых для получения образования лицами с особенностями психофизического развития;

23.6. Проводить профориентационную работу среди молодежи;

23.7. Оказывать помощь обучающимся в организации их индивидуальных занятий и самостоятельной работы, выявлять причины неуспеваемости;

23.8. Осуществлять связь с выпускниками университета, укреплять и приумножать традиции университета;

23.9. Совершенствовать образовательный и воспитательный процессы;

23.10. Обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству образовательного процесса, выполняемых работ, оказываемых услуг;

23.11. Совершенствовать теоретические знания, практический опыт, педагогическое мастерство.

24. Педагогические работники не вправе оказывать платные консультативные услуги по отдельным учебным предметам, модулям, учебным дисциплинам, образовательным областям, темам, в том числе помощь в подготовке к вступительным испытаниям (репетиторство), обучающимся, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

25. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательный и воспитательный процессы в политических целях или

для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Республики Беларусь и законодательству.

26. Научные работники университета дополнительно обязаны:

26.1. Проводить научные исследования и участвовать во внедрении их результатов, способствуя достижению их социальной и экономической эффективности;

26.2. Выполнять научно-исследовательскую работу в установленные сроки на высоком научно-методическом уровне;

26.3. Нести ответственность за актуальность и научно-методический уровень исследований, достоверность и качество полученных результатов;

26.4. Совершенствовать методы ведения научной работы;

26.5. Участвовать в популяризации научных знаний;

26.6. Проводить плановые научные исследования на высоком профессиональном уровне и в установленные сроки;

26.7. Проявлять инициативу в заключении перспективных договоров;

26.8. Объективно проводить экспертизу научных программ, проектов и других результатов научной деятельности;

26.9. Нести ответственность за конечные результаты исследований;

26.10. Повышать профессиональный уровень, обеспечивать свой научный рост через подготовку кандидатских и докторских диссертаций, опубликование научных и методических статей, брошюр, учебников и монографий, изобретательскую деятельность;

26.11. Способствовать тесной связи образовательного процесса с научно-материальной базой и выполняемыми исследованиями.

26.12. Не нарушать права и законные интересы других субъектов научной деятельности;

26.13. Осуществлять научную деятельность, не нарушая прав и свобод человека, не причиняя вреда жизни и здоровью других лиц, а также окружающей среде;

26.14. Выполнять иные обязанности в сфере научной деятельности в соответствии с законодательством.

27. 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 должностными и рабочими инструкциями, положениями, иными локальными правовыми актами, а также трудовым договором (контрактом).

28. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, а также требований действующего законодательства

работники несут ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными законодательными актами.

ГЛАВА 4 ОБЯЗАННОСТИ НАНИМАТЕЛЯ

29. Наниматель, а также уполномоченные должностные лица обязаны:

29.1. Рационально использовать и правильно организовывать труд работников университета; предоставить каждому работу по своей специальности и квалификации, закрепленное за ним рабочее место, своевременно (до начала порученной работы) ознакомить с установленным заданием и обеспечить работой в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договорами;

Своевременно составлять расписание учебных занятий и утверждать на предстоящий учебный год индивидуальные планы учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом университета;

29.2. Обеспечивать соблюдение трудовой, учебной, производственно-технологической, исполнительской дисциплины, требовать объяснения с виновных лиц о причинах допущенных нарушений;

29.3. Вести учет фактически отработанного работниками времени;

29.4. Выплачивать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным и трудовым договорами (контрактом);

29.5. 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;

29.6. Создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований современного производства, новейших достижений науки, техники и культуры, перспектив их развития и научной организации труда, организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения;

29.7. 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;

29.8. Принимать необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда; своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев в университете;

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

29.10. Обеспечивать исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции, оборудования, создавать надлежащие условия для хранения верхней одежды работников университета, студентов, аспирантов, слушателей;

29.11. Осуществлять премирование и оказание материальной помощи работникам в случаях, предусмотренных действующим законодательством и коллективным договором;

29.12. Обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективным договором, соглашениями, другими локальными правовыми актами и трудовыми договорами (контрактами);

29.13. 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;

29.14. Обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку и стажировку работников в соответствии с законодательством;

29.15. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования в соответствии с Трудовым кодексом;

29.16. 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;

29.17. Обеспечивать участие работников в управлении университетом, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

29.18. Оформлять изменение условий и прекращение трудового договора (контракта) с работником приказом и объявлять его работнику под роспись;

29.19. Отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь и законодательством;

29.20. Создавать работнику необходимые условия для соблюдения установленного режима коммерческой тайны;

29.21. Создавать условия для проведения культурно-воспитательных мероприятий, занятий физической культурой и художественной самодеятельностью;

29.22. Осуществлять ремонт и содержать в надлежащем состоянии рабочие места, учебные помещения, общежития, оздоровительные, спортивные строения, столовую и буфеты университета;

29.23. Обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам университета;

29.24. Принимать в соответствии с законодательством меры по исполнению всеми работниками настоящих Правил;

29.25. Исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, коллективного договора, локальных правовых актов и трудовых договоров (контрактов).

30. В области охраны труда Наниматель должен обеспечивать:

30.1. Безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;

30.2. 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;

30.3. Осуществлять обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда;

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

30.5. Обеспечить разработку, внедрение и поддержание функционирования системы управления охраной труда, обеспечивающей идентификацию опасностей, оценку профессиональных рисков, определение мер управления профессиональными рисками и анализ их результативности, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

30.6. Разрабатывать и принимать локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда;

30.7. 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;

30.8. Обеспечивать допуск должностных лиц контролирующих (надзорных) органов, уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства об охране труда, к проверке и представлять необходимые для проверки документы, а также допускать проверяющих для обследования территорий и помещений, транспортных средств и иных объектов, используемых для осуществления деятельности;

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

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

30.11. Обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям по охране труда;

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

30.13. Обеспечивать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством, коллективным и трудовым договорами;

30.14. Не препятствовать работающим в реализации их права на охрану труда;

30.15. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда работниками;

30.16. Назначать должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда в университете и структурных подразделениях.

30.17. Пропагандировать и внедрять передовой опыт безопасных методов и приемов труда, сотрудничать с работниками, их полномочными представителями в области охраны труда;

30.18. Принимать локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда;

30.19. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работающих, в соответствии с законодательством;

30.20. Исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

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

ГЛАВА 5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

32. 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 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).

33. Для работников университета может быть установлена шестидневная рабочая неделя. В пределах шестичасового рабочего дня преподаватели университета должны вести все виды учебно-воспитательной, научной и методической работы, вытекающие из занимаемой должности, учебного плана и планов методической, научно-исследовательской и воспитательной работы кафедры (индивидуального плана).

Работники университета могут работать по совместительству в установленном законом порядке.

34. Для работников, которые непосредственно не участвуют в образовательном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя, которая не может превышать 40 часов в неделю. Начало работы в 9.00, окончание в 17.40. Перерыв на обед с 13.00 до 13.40.

Продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню сокращается на один 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.

35. Для работников, которые участвуют в образовательном процессе (лаборанты, секретари кафедр, заведующие лабораториями, работники деканатов факультетов) может устанавливаться шестидневная рабочая неделя, в соответствии с графиком, утверждаемыми руководителями структурных подразделений, которая не может превышать 40 часов.

36. По согласованию с профсоюзным комитетом работников университета отдельным группам работников административно-хозяйственного, обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала, а также для работников отдела охраны и безопасности университета режим рабочего времени устанавливается согласно графику работ (сменности), составленному руководителями структурных подразделений и утвержденному нанимателем.

Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью 40 минут и в рабочее время не включается. Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень работ, при выполнении которых нельзя установить перерыв для отдыха и питания, определяется Приложением № 3 к настоящим Правилам.

Работнику при установлении продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов, перерыв для отдыха и питания по его желанию может не предоставляться.

37. Для профессорско-преподавательского состава университета устанавливается норма продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, включая нормы часов педагогической нагрузки, на ставку. Для обеспечения образовательного процесса допускается неравномерное распределение нагрузки по дням недели.

Контроль за соблюдением расписаний учебных занятий и выполнением индивидуальных планов учебно-методической и научно-исследовательской работы работников из числа профессорско-преподавательского состава осуществляется заведующими кафедрами, деканами факультетов, учебно-методическим отделом, проректором по учебной работе, первым проректором.

При выполнении внеаудиторных видов работы работники из числа профессорско-преподавательского состава обязаны обеспечивать возможность оперативной связи с персоналом кафедры и информировать заведующего кафедрой о месте своего нахождения, а также являться на кафедру в случае производственной необходимости по распоряжению (указанию) заведующего кафедрой.

38. Работники обязаны вовремя приходить на работу и полностью использовать установленную законодательством продолжительность

рабочего времени для выполнения своих обязанностей, а Наниматель должен создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени.

39. Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода с нее.

Формы документов для учета явок на работу и ухода с нее, а также порядок их заполнения, утверждаются Нанимателем.

Работник обязан в порядке, установленном Нанимателем, отметить:

приход на работу;

уход с работы;

уходы с работы в течение рабочего дня (смены);

Учет рабочего времени профессорско-преподавательского состава осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальным планом работы.

40. В случае неявки на работу преподавателя или другого работника заведующий кафедрой (руководитель структурного подразделения) обязан немедленно принять меры по замене его другим преподавателем (работником).

41. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ в университете может производиться в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

43. Наниматель вправе в установленном законодательством порядке вводить суммированный учет рабочего времени, разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени и иные режимы рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени вводится Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю. При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период, если иное не предусмотрено законодательством.

Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы часов за этот период, рассчитанной в соответствии со ст. 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 (ст. 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.

44. Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется Нанимателем с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь и Коллективным договором.

45. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым Нанимателем по согласованию с профсоюзным комитетом. 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 ч. 4 ст. 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного Коллективным договором, либо согласованного Нанимателем с профсоюзным комитетом работников и доводится до сведения всех работников.

Работникам, трудоустроенным в университет после 5 января, трудовой отпуск предоставляется индивидуально в соответствии с требованиями трудового законодательства. Наниматель обязан письменно уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней (ст. 169 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ГЛАВА 6 ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

46. За надлежащее выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества труда, новаторство и другие достижения в работе в университете устанавливаются следующие виды поощрений:

денежная премия;

объявление благодарности;

награждение Грамотой, Почетной грамотой;

награждение ценным подарком;

представление к награде Министерства образования Республики Беларусь;

представление к наградам Правительства и Национального Собрания Республики Беларусь, Президента Республики Беларусь.

По письменному предложению руководителя структурного подразделения к работнику может быть применено одновременно несколько видов поощрений.

Поощрения объявляются приказом ректора и доводятся до сведения работников. Объявленные приказом поощрения заносятся в установленном порядке в трудовую книжку работника.

47. За особые трудовые заслуги работники университета могут быть представлены в установленном законодательством порядке к награждению орденами, медалями, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

48. За многолетний добросовестный труд в университете применяется поощрение к работникам при их увольнении с работы в связи с достижением общеустановленного пенсионного возраста и уходом на заслуженный отдых.

49. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, а также преимущество при назначении на более ответственные должности.

ГЛАВА 7

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

50. За совершение дисциплинарного поступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев;
- 4) увольнение.

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

51.1. Неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (п. 6 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.2. 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;

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

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;

нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.3. Причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда (п. 8 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.4. 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 (п. 9 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.5. Незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц (п. 10 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.6. Неоднократного (два и более раза в течение шести месяцев) представления в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений (п. 11 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.7. Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 части первой ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.8. Возникновения (установления) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической

деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами (п. 7 части первой ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.9. Однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения (п. 1 части первой ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.10. Нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий (п. 1-2 части первой ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.11. Неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией (п. 5 части первой ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.12. 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 (п. 5-1 части первой ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.13. 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 (п. 9 части первой ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь);

51.14. Нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.

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

За прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше двадцати четырех календарных дней.

53. До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать от работника 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.

До увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой следует оформить актом (докладной запиской), а также затребовать письменное объяснение работника. При этом указанные акты (докладные записки) и объяснения подлежат хранению в университете не менее 5 лет.

54. 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.

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

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

Дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части первой статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев), применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о дисциплинарном взыскании.

56. Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляются 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 о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Отказ работника от ознакомления с приказом оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

57. 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.

58. В университете в целях обеспечения режима общественного порядка и безопасности, трудовой, производственной и исполнительской дисциплины, сохранности имущества университета, личного имущества работников функционирует система видеонаблюдения.

59. Правила внутреннего трудового распорядка от 26.04.2024 № п-37/18 считать утратившими силу.

Начальник отдела кадров



О.Г.Зайцева

СОГЛАСОВАНО

Постановление профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
учреждения образования «Гомельский
государственный университет имени
Франциска Скорины» Белорусского
профессионального союза работников
образования и науки

30.03.2026 № 5.50

 С.О. Азявчиков

Проректор по учебной работе
Ю.В. Никитюк

16.04.2026

Проректор по научной работе
Д.Л. Коваленко

16.04.2026

Проректор по воспитательной работе
Д.А. Ходанович

16.04.2026

Проректор по безопасности,
режиму и кадрам

16.04.2026 А.М. Куксо

Проректор
А.В. Васильев

16.04.2026

Заместитель главного бухгалтера
И.С. Янковская

16.04.2026

Начальник планово-экономического отдела
Т.Д. Хлопотина

16.04.2026

Начальник отдела охраны труда,
пожарной безопасности и гражданской обороны
С.И. Яковенко

16.04.2026

Юрисконсульт 1 категории
юридического отдела

16.04.2026 Е.О. Маргун

Приложение 1
к Правилам внутреннего
трудового распорядка от

ПЕРЕЧЕНЬ
руководящих должностей
ГГУ имени Франциска Скорины

ректор;
первый проректор;
проректор по учебной работе;
проректор по научной работе;
проректор по идеологической и воспитательной работе;
проректор по безопасности, режиму и кадрам;
проректор;
декан факультета;
заместитель декана по идеологической и воспитательной работе;
заместитель декана по учебной работе;
заведующий кафедрой;
заведующий лабораторией;
заведующий подготовительными курсами;
директор Института повышения квалификации и переподготовки;
начальник учебно-методического отдела Института повышения
квалификации и переподготовки;
начальник Центра инженерного образования, охраны труда и
промышленной безопасности;
заведующий аспирантурой;
начальник научно-исследовательского сектора;
директор научно-исследовательского физико-химического
института;
заведующий редакционно-издательским отделом;
заведующий региональным центром маркетинга;
начальник отдела кадров;
заместитель начальника отдела кадров;
начальник юридического отдела;
начальник отдела охраны труда, пожарной безопасности и
гражданской обороны;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
начальник планово-экономического отдела;
заместитель начальника планово-экономического отдела;
начальник учебно-методического отдела;
заместитель начальника учебно-методического отдела;
руководитель практики;

начальник отдела международных связей;
заместитель начальника отдела международных связей;
начальник отдела по идеологической и воспитательной работе;
начальник информационно-аналитического отдела;
редактор газеты «Гомельскі ўніверсітэт» информационно-аналитического отдела;
начальник отдела молодежных инициатив и студенческого самоуправления;
начальник отдела культуры и досуга молодежи;
начальник центра информационных технологий;
заместитель начальника центра информационных технологий;
начальник сектора по защите информации;
начальник отдела охраны и безопасности;
начальник спортивного клуба;
начальник отдела документационного обеспечения;
заведующий архивом;
заведующий библиотекой;
заведующий отделом библиотеки;
заведующий учебно-научной базы «Ченки»;
главный инженер;
главный энергетик;
начальник автомеханического участка;
начальник ремонтно-эксплуатационного участка;
начальник отдела материально-технического снабжения;
заведующий общежитием;
заместитель заведующего общежитием;
комендант общежития;
комендант учебного корпуса;
заведующий «Предприятия общественного питания»;
заведующий складом;
заведующий хозяйством;
заведующий производством.

Приложение 2
к Правилам внутреннего
трудового распорядка от

ОБХОДНОЙ ЛИСТ

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Библиотека _____

3. Читальный зал _____

4. Бухгалтерия (расчетная группа) _____

5. Бухгалтерия (материальный стол) _____

6. Центр информационных технологий _____

7. Подразделение по учету и бронированию военнообязанных _____

8. Профком _____

9. Декан факультета _____

10. Заведующий кафедрой _____

11. Заведующий общежитием _____

12. Руководитель _____

« _____ » _____ 20 _____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, где по условиям производства
нельзя установить перерыв для отдыха и питания

Отдел охраны и безопасности
охранник

Общежития
дежурный по общежитию

Предприятие общественного питания
сторож

Центр инженерного образования, охраны труда и промышленной
безопасности
сторож

Учебно-научная база «Ченки»
сторож