УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

Средней школы № 5 г. Мозыря

08.02.2022 № 123

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

для работников государственного

учреждения образования

«Средняя школа № 5 г. Мозыря»

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 меры дисциплинарного взыскания.

3. Настоящие Правила направлены на создание условий, способствующих укреплению трудовой дисциплины, эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени работников Государственного учреждения образования «Средняя школа № 5 г. Мозыря» (далее по тексту – учреждение образования).

4. Нанимателем для работников учреждения образования является директор учреждения образования (для директора – начальник отдела образования райисполкома).

От имени нанимателя его права и обязанности могут осуществлять уполномоченные должностные лица – его заместители, иной работник, которому законодательством Республики Беларусь или нанимателем предоставлено право принимать самостоятельно решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений.

5. Работниками являются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем.

6. Наниматель вправе требовать, а работники обязаны выполнять работу, обусловленную трудовым договором, должностными инструкциями, приказами и распоряжениями нанимателя с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

7. Утвержденные Правила обязательны как для работников, так и для нанимателя.

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

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

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

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

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

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

индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья, страховое свидетельство и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами;

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

характеристику из государственной организации, являющейся 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 банка данных о правонарушениях в отношении кандидатов на руководящие должности;

молодые специалисты, окончившие учреждения высшего образования, принимаются на педагогическую работу при наличии направления соответствующего органа управления образования или справки учреждения образования о предоставлении им права самостоятельного трудоустройства.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

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.

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

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

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 должностной (рабочей) инструкцией;

10.2. ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными правовыми актами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

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

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

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

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

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.

14. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, за исключением расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным [абзацами третьим, седьмым и восьмым пункта 7 статьи 42](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859#sub_id=420000) настоящего Кодекса:

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

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;

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

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

15. Работники учреждения образования обязаны:

15.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда, строго соблюдать установленную продолжительность рабочего времени;

15.2. подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам;

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

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

15.5. обеспечивать соблюдение установленных законодательством и локальными правовыми актами требований к порядку обработки и защиты персональных данных;

15.6. соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты (если таковы предусмотрены Коллективным договором), обеспечивать безопасные условия образовательного процесса, соблюдение учащимися правил поведения, мер безопасности во время образовательного процесса;

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

15.8. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

15.9. содержать оборудование в исправном состоянии, поддерживать порядок и чистоту на своем рабочем месте и на территории учреждения;

15.10. соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных ценностей;

15.11. проходить предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения Республики Беларусь;

15.12. исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора;

15.13. всем работникам учреждения образования запрещается курение на территории и в помещениях учреждения.

16. Педагогические работники учреждения образования обязаны:

16.1. осуществлять свою деятельность на профессиональном уровне, обеспечивающем реализацию образовательных программ, программ воспитания;

16.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

16.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса, воспитанников;

16.4. повышать свой профессиональный уровень, проходить в установленные сроки аттестацию;

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

16.6. соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с особенностями психофизического развития;

16.7. соблюдать деловой стиль одежды;

16.8. осуществлять дежурство по учреждению образования согласно утвержденному директором графику;

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

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

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

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

4. ОБЯЗАННОСТИ НАНИМАТЕЛЯ

21. Наниматель обязан:

21.1. рационально использовать труд работников;

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

21.3. вести учет фактически отработанного работником времени;

21.4. контролировать выплату централизованной бухгалтерией отдела образования Мозырского райисполкома заработной платы в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, трудовым договором;

21.5. 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;

21.6. 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;

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

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

21.9. обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективными договорами, соглашениями, другими локальными правовыми актами и трудовыми договорами;

21.10. 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;

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

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

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

21.14. 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;

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

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

21.17. отстранить работника от работы, в случаях если он призывает других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

21.18. создавать необходимые условия для аттестации педагогических работников;

21.19. осуществлять контроль за исполнением работниками Устава, возложенных на них должностных обязанностей, требований учреждения, коллективного договора, данных Правил;

21.20. применять дисциплинарные взыскания к нарушителям трудовой дисциплины;

21.21. утверждать штатное расписание и устанавливать должностные оклады в соответствии с условиями оплаты труда и в пределах фонда заработной платы;

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

21.23. создавать условия для деятельности профсоюза, действующего в интересах коллектива работников;

21.24. обеспечивать соблюдение порядка обработки и защиты персональных данных работника в соответствии с требованиями законодательства и локальными правовыми актами;

21.25. исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудовых договоров.

22. Директор 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.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

24. 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 (часть первая статьи 147 Трудового кодекса Республики Беларусь)

25. В учреждении образования устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье для педагогических работников, уборщиков служебных помещений, гардеробщиков.

26. Пятидневную рабочую неделю с выходными в субботу и воскресенье устанавливается для заведующей библиотекой, инспектора по кадрам, секретаря, заместителя директора по хозяйственной работе, лаборантов, инженера-программиста, рабочих по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворников.

27. Полная норма продолжительности рабочего времени на одну ставку не может превышать 40 часов в неделю.

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

29. Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, и определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности).

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 директором по согласованию с профсоюзом.

Установленный режим рабочего времени утверждается директором и доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие, для вновь принятых на работу – со дня принятия.

30. 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.

31. Директор учреждения образования вправе в установленном законодательством порядке вводить суммированный учет рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени вводится директором 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 директором и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами.

32. Работник обязан в порядке, установленном в учреждении, отметить в журналах регистрации прихода и ухода работников:

приход на работу;

уход с работы;

уходы с работы в течение рабочего дня (смены).

33. Директор обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы через журналы регистрации прихода и ухода работников, которые находятся в холле учреждения.

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

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

По договоренности с нанимателем работнику за работу в сверхурочное время может предоставляться отгул (дополнительный день отдыха).

35. Определить начало учебных занятий первой смены в учреждении 8.00.

36. С целью подготовки рабочего места к уроку (мероприятиям), обеспечения порядка и дисциплины в помещении учреждения образования педагогическим работникам являться на рабочее место за 15 минут до начала урока (мероприятия).

37. В каникулярное время, во время карантина начало рабочего дня для педагогических работников – 9.00 (иной график работы в данный период устанавливается работникам по их письменному заявлению на имя нанимателя).

38. Время ежедневной отработки рабочего времени для учителей-предметников во время учебных занятий определяется расписание учебных занятий, графиками проведения занятий. В каникулярный период время ежедневной отработки определяется графиком, составленным заместителями директора и утвержденным директором согласно тарификации. График работы может меняться в соответствии с планом работы на каникулах.

Более конкретный режим работы в период каникул может определяться приказом (распоряжением) директора.

39. Педагоги учреждения образования привлекаются к дежурству по учреждению. Начало дежурства – 7.45 в первую смену и 13.30 во вторую смену, окончание дежурства –14.00 в первую смену и 19.00 во вторую смену.

40. Педагогические работники работают по утвержденным директором расписанию и графикам занятий.

41. Работники учреждения образования, которые по тем или иным уважительным причинам не могут выйти на работу, обязаны заранее предупредить администрацию учреждения. Свое отсутствие они должны подтвердить оправдательным документом.

42. Учебно-вспомогательный, технический персонал, администрация работают по утвержденному директором графику, сторожа – по суммированному учету рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.

43. Педагогические работники учреждения обязаны ежедневно знакомиться со всеми объявлениями, которые расположены на доске объявлений в учительской, на информационных стендах.

44. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с частью четвертой статьи 168 Трудового кодекса Республики Беларусь. Учителям трудовые отпуска предоставляются преимущественно в период каникул.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января и доводится до сведения всех работников.

Предоставление отпуска директору оформляется приказом по районному отделу образования, другим работникам – приказом по учреждению.

Трудовые отпуска за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя.

Допускается предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее14 календарных дней.

45. Присутствие в классе во время уроков посторонних лиц допускается только с разрешения директора и предварительного уведомления педагогического работника.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

46. Виды и порядок применения поощрений работников за труд определяются коллективным договором, уставом учреждения, а также данными Правилами.

Поощрения могут объявляться приказом (распоряжением), директора и доводятся до сведения работников.

Объявленные приказом (распоряжением), поощрения заносятся в установленном порядке в трудовую книжку работника.

47. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

объявление благодарности;

установление премии или надбавки;

награждение грамотой, почетной грамотой;

занесение на Доску почета, в Книгу почета и др.

48. Поощрение работника учреждения вышестоящими органами производится на основании представления директора, согласованного с профсоюзным комитетом.

49. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

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

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

51. За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание;

выговор;

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

увольнение.

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

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

52.2. 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 организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь; нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников;

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

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

52.5. 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;

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

52.7. 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;

52.8. незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

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

52.10. однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации, его заместителями, трудовых обязанностей либо не привлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

52.11. нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

52.12. 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;

52.13. 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;

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

53. 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.

54. 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.

55. 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.

56. Наниматель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание даже тогда, когда нет возможности получить письменное объяснение работника по поводу совершенного им дисциплинарного проступка.

57. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника или (и) пребывания его в отпуске.

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.

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

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

59. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное пунктом 3 части первой статьи 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании. 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 второй 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.

60. При проведении забастовок запрещается выдвигать политические требования.

Участники забастовки, признанной судом незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством.

61. 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).

62. 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.

(в ред. [постановления](consultantplus://offline/ref=05BA961DE66AADA011BE8F0F33A55A93B8617E0760BDA2BBB4781B1DB4254C1BC87AFA4C0D06B26E07D8249A6AH9V1J) Минтруда и соцзащиты от 16.06.2014 N 38)

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

63. Данные Правила вступают в действие с 08.02.2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Постановление ПК

08.02.2022 № 2.17

Председатель профкома

А.И.Ероменко