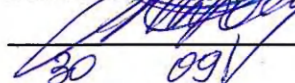


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации работников учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»

  
И.Л. Кергет  
30 09 2021

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»

  
И.Ф. Китурко  
30 09 2021  


## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ в Правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»

Внести в Правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», утвержденные 15.09.2020, следующие изменения и дополнения:

1. Дополнить пункт 23 подпунктом 23.20 следующего содержания:  
«23.20. соблюдать действующий у нанимателя пропускной режим, в том числе электронный с использованием системы контроля и учета доступа (СКУД)».

2. Пункт 54 изложить в следующей редакции:  
«54. В университете применяются следующие виды учета рабочего времени:

ежедневный (учетный период составляет день);

недельный (учетный период составляет неделю, на протяжении которой соблюдается установленная законом максимальная продолжительность рабочего времени, но может меняться время работы в разные дни (смены));

суммированный (учетный период составляет квартал).

Допускается увеличение ежедневной работы (смены) или продолжительности рабочего времени за неделю или месяц, с соблюдением предельно допустимой нормы рабочего времени за учетный период.

Руководители структурных подразделений обязаны организовать учет явки работников на работу и ухода с нее в специальном журнале (для работников из числа профессорско-преподавательского состава в электронном журнале учета педагогической нагрузки), а также в табелях использования рабочего времени с указанием фамилии, инициалов работника, календарных дней учетного периода, количества отработанного времени, в том числе в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, и других необходимых сведений. Руководители структурных подразделений в связи с производственной необходимостью могут дополнительно использовать журнал

учета ухода работников по служебным вопросам в течение рабочего дня за пределы места работы и прихода на работу.

В отдельных корпусах университета действует пропускной режим с применением электронной системы контроля и управления доступом (СКУД). Данные электронной системы контроля и управления доступом (СКУД) используются нанимателем в целях контроля и учета рабочего времени работников и являются доказательствами нарушения трудовой дисциплины.

Порядок применения электронной СКУД, входа/выхода работников в здание нанимателя, вноса/выноса материальных ценностей закреплен в Инструкции об организации пропускного режима в университете».

2. Пункт 71 изложить в следующей редакции:

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

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

71.2. 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;

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

71.4. 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;

71.5. незаконного привлечения к ответственности граждан и юридических лиц;

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

71.7. однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), 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;

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

71.9. 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;

71.10. 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;

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

2. Пункт 73 изложить в следующей редакции:

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

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

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

3. Настоящие изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с даты их утверждения.

Лист согласования прилагается