

# **Декрет № 5 от 15 декабря 2014 г. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций**

В целях повышения эффективности хозяйствования, обеспечения надлежащих условий труда в организациях государственной и частной форм собственности, повышения качества продукции (работ, услуг), совершенствования работы по подбору и расстановке руководящих кадров и в соответствии с частью третьей статьи 101 Конституции Республики Беларусь **п о с т а н о в л я ю:**

1. Считать обеспечение производственно-технологической\*, исполнительской и трудовой дисциплины, содержания производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями, надлежащих условий труда работников одними из основных критериев оценки работы руководителей организаций государственной и частной форм собственности (далее – руководители организаций).

2. Определить, что при аттестации руководителей организаций или при продлении либо заключении с ними контрактов на новый срок лица, уполномоченные на принятие соответствующих решений, обязаны проводить оценку соблюдения руководителем организации критериев, определенных в пункте 1 настоящего Декрета, и учитывать их при принятии кадровых решений. При этом оценка соблюдения названных критериев оформляется документально и хранится в личном деле руководителя организации.

3. Предоставить руководителям организаций право:

3.1. устанавливать в соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами, а также решением собственника имущества организации или уполномоченного им органа работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет;

3.2 изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее чем за семь календарных дней;

3.3. применять к работникам, нарушившим производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев;

3.4. незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба;

3.5. расторгать трудовой договор (контракт) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины,

повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. При этом указанное действие (бездействие) работника признается грубым нарушением трудовых обязанностей, а увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза;

3.6. удерживать из заработной платы работника по распоряжению нанимателя ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат. При этом при каждой выплате заработной платы размер такого удержания (при взыскании сумм, в том числе по исполнительным документам, общий размер всех удержаний) не может превышать 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

4. Установить, что:

4.1. руководители организаций под свою персональную ответственность обязаны обеспечить:

производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину;

содержание производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями;

надлежащие условия труда работников;

закрепление в должностных (рабочих) инструкциях работников с учетом специфики их трудовых функций обязанности по соблюдению технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте работника;

4.2. грубым нарушением трудовых обязанностей, влекущим безусловное привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности, признаются:

необеспечение выполнения им требований, предусмотренных в абзацах втором – четвертом подпункта 4.1 настоящего пункта;

сокрытие (подмена) основания увольнения работника при наличии основания для его увольнения за совершение виновных действий;

иные противоправные действия (бездействие) руководителя организации, установленные законодательными актами.

5. Меры дисциплинарной ответственности, установленные настоящим Декретом и иными законодательными актами, могут применяться к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, правомочными органами (руководителями) самостоятельно или по письменному требованию:

5.1. государственного органа (организации) – в отношении работников органов и организаций, подчиненных или входящих в состав (систему) этого государственного органа (организации);

5.2. облисполкома или Минского горисполкома – в отношении работников организаций государственной и частной форм собственности, расположенных на территории соответствующей административно-территориальной единицы;

5.3. иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

6. Трудовые договоры (контракты) до истечения срока их действия могут быть расторгнуты нанимателем по следующим основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения (далее – дискредитирующие обстоятельства):

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

6.2. однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов 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 настоящим Декретом и иными законодательными актами;

6.3. 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;

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

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

6.6. направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

- 6.7. разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;
- 6.8. причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;
- 6.9. сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;
- 6.10. нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;
- 6.11. неоднократное (два раза и более в течение шести 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;
- 6.12. незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;
- 6.13. неоднократное (два раза и более в течение шести месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;
- 6.14. 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;
- 6.15. нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;
- 6.16. несоблюдение ограничений, связанных с государственной службой;
- 6.17. разглашение государственным служащим сведений, составляющих государственные секреты;
- 6.18. грубое нарушение государственным служащим должностных обязанностей;
- 6.19. совершение проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе;
- 6.20. лишение судом государственного служащего права занимать государственную должность в течение определенного времени;
- 6.21. представление государственным служащим заведомо недостоверных сведений, необходимых для занятия государственной должности;

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

6.23. наличие у государственного служащего непогашенной или неснятой судимости;

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

8. Не допускается назначение на должности, включенные в кадровые реестры Главы государства Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, райисполкомов, горисполкомов (городов областного подчинения), местных администраций районов в городах, лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, в течение пяти лет после такого увольнения, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

9. Назначение лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности\*\* в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет после такого увольнения, кроме предусмотренных в пункте 8 настоящего Декрета, осуществляется при условии согласования этого назначения с председателем районного, городского (города областного подчинения) исполкома, главой администрации района г.Минска (города областного подчинения) (далее – председатель исполкома), на территории которого расположена данная организация либо ее соответствующее структурное подразделение, в порядке, предусмотренном Советом Министров Республики Беларусь.

Согласование назначения осуществляется на основании мотивированного ходатайства организации и прилагаемых к нему характеристик с предыдущих мест работы за последние пять лет.

Согласование назначения (отказ в согласовании) осуществляется в течение пяти рабочих дней со дня представления в местный исполнительный и распорядительный орган документов, указанных в части второй настоящего пункта.

Отказ председателя исполкома в согласовании назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящую должность может быть в трехмесячный срок обжалован в Администрацию Президента Республики Беларусь.

Президентом Республики Беларусь в отдельных случаях может определяться иной порядок назначения на руководящие должности.

10. Назначение лица на должность с нарушением требований, предусмотренных в пункте 8 и частях первой и второй пункта 9 настоящего Декрета, является основанием для увольнения этого лица в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

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

12. Нарушение предусмотренного настоящим Декретом порядка назначения на должность, выдача кандидатам на руководящую должность характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик влечет привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за нарушение трудовых обязанностей.

13. Совету Министров Республики Беларусь разьяснять вопросы применения настоящего Декрета.

14. Совету Министров Республики Беларусь, Национальному центру законодательства и правовых исследований, облисполкомам и Минскому горисполкому обеспечить приведение законодательства в соответствие с настоящим Декретом и принять иные меры по его реализации.

15. Контроль за реализацией настоящего Декрета возложить на Комитет государственного контроля, Совет Министров Республики Беларусь, облисполкомы и Минский горисполком.

16. Настоящий Декрет вступает в силу с 1 января 2015 г.

***Президент Республики Беларусь      А.Лукашенко***

---

\* Для целей настоящего Декрета под производственно-технологической дисциплиной понимается соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также обеспечение требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов.

\*\* Для целей настоящего Декрета 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.

# Декрет № 5 от 15 декабря 2014 г. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций КОММЕНТАРИИ

Президент Республики Беларусь Александр Лукашенко 15 декабря подписал Декрет № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

Документ направлен на искоренение бесхозяйственности, укрепление производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, а также пресечение фактов трудоустройства недобросовестных руководителей на новую руководящую должность.

Так, на руководителей организаций государственной и частной форм собственности Декретом возлагается персональная ответственность за обеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, надлежащее содержание зданий, помещений и оборудования, соблюдение условий труда работников. При несоблюдении требований руководитель будет привлекаться к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

Данные дополнительные критерии оценки работы руководителя будут учитываться при его аттестации и при принятии решения о продлении с ним контракта.

Одновременно с установлением ответственности руководителей предусматривается наделение их дополнительными правами, позволяющими обеспечить надлежащую производственную и трудовую дисциплину, оперативную реализацию принимаемых управленческих решений. В частности, руководители организаций получают право изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив работника не менее чем за 7 календарных дней (в настоящее время установлен месячный срок предупреждения). Уменьшение срока предупреждения позволит более оперативно изменять условия труда работников (например, режим рабочего времени или систему оплаты труда), а значит более быстро реагировать на изменение конъюнктурных и внешних факторов.

Руководитель сможет применять к работникам, нарушившим дисциплину, в качестве самостоятельной меры дисциплинарного взыскания депремирование на срок до двенадцати месяцев (по действующим правилам мерами дисциплинарного взыскания являются замечание, выговор и увольнение). Введение материального вида дисциплинарного взыскания позволит более гибко реагировать на допущенные работником нарушения, повысить трудовую дисциплину и будет являться более действенной мерой дисциплинарного воздействия, чем выговор и замечание. Применяться депремирование будет в отношении уже назначенных премий.

Руководитель организации также сможет незамедлительно отстранять работников от работы в случае совершения ими дисциплинарных проступков, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба. Эта мера позволит оперативно пресечь любое нарушение дисциплины и, следовательно, не оплачивать период, в течение которого работник был отстранен от работы.

Руководитель получит право увольнять работников, допустивших нарушение дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три среднемесячные заработные платы по республике (с одновременным уведомлением профсоюза). Введение этого основания увольнения позволит повысить дисциплину труда и бережное отношение работников к вверенным средствам производства. Размер причиненного ущерба, который будет являться основанием для увольнения, достаточно высокий и сегодня составляет порядка Br19 млн. Возможность увольнения работника по этому основанию является правом руководителя, а не его обязанностью.

Также руководитель организации сможет удерживать из заработной платы работника в счет возмещения ущерба, причиненного по вине работника, до трех его среднемесячных зарплат без подачи иска в суд (в настоящее время наниматель вправе удерживать ущерб в размере одной среднемесячной зарплат). Это предоставит нанимателю более гибкий инструментарий возмещения убытков от нанесенного работником вреда, сэкономит временные и финансовые издержки. При этом за работником сохраняется право обжаловать принятое нанимателем решение в судебном порядке.

Руководитель вправе будет устанавливать работнику, не допускающему нарушений дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет прибыли.

В Декрете закрепляется перечень дискредитирующих обстоятельств увольнения, в соответствии с которыми трудовые договоры (контракты) могут быть расторгнуты руководителем до истечения срока их действия. Перечень является исчерпывающим и включает все существующие в законодательстве основания увольнения, связанные с ненадлежащим выполнением трудовых обязанностей.

За сокрытие дискредитирующего основания увольнения работника (например, увольнение «по соглашению сторон» работника, устроившего пьянку на рабочем месте) руководители будут привлекаться к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

Документом также вводятся запреты и ограничения при назначении на руководящие должности лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам.

В частности, устанавливается запрет назначения на должности, включенные в кадровые реестры Главы государства, Правительства, облисполкомов (Мингорисполкома), районных, городских исполкомов, местных администраций районов в городах, лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, в течение пяти лет со дня такого увольнения.

Назначение таких лиц (в течение пяти лет после увольнения по дискредитирующим обстоятельствам) на иные руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности будет осуществляться с согласия районного, городского исполкома, местной администрации. Такое согласование будет осуществляться на основании информации о кандидате, в том числе представления мотивированного ходатайства организации и прилагаемых к нему характеристик с предыдущих мест работы за последние пять лет.

За нарушение предусмотренного Декретом порядка назначения на руководящие должности, отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик руководители будут привлекаться к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения. При этом

лицо, назначенное на должность с нарушением требований Декрета, будет подлежать безусловному увольнению в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

Вводимые документом требования будут распространяться на работников и руководителей как государственных, так и частных организаций.

Декрет вступает в силу с 1 января 2015 года.