**Вопросы ответы на тему «Характеристика с предыдущих мест работы».**

Вопросы касающиеся порядка запроса и выдачи характеристики с предыдущих мест работы работника по [Декрету](https://ilex.by/news/harakteristika-s-predydushhih-mest-raboty-po-dekretu-n-5/) N 5, нарушений (ошибки), допускаемых нанимателями при выдаче характеристики, предусмотренной за это ответственности и др. Рассмотрим наиболее интересные и актуальные из них.

**Вопрос 1:**Как правильно рассчитывается срок, в течение которого должна быть выдана характеристика при поступлении запроса о ее выдаче?

**Ответ:**Характеристика должна быть выдана в течение 7 календарных дней со дня получения запроса. Так как указано «со дня получения запроса», то первым днем срока считается день получения запроса, а не следующий за ним день.

**Пример**

Запрос о выдаче характеристики поступил в организацию 13.06.2025, был зарегистрирован и 14.06.2025 передан для подготовки характеристики. Первым днем семидневного срока на выдачу характеристики будет 13.06.2025, а последним — 19.06.2025.

В данном случае законодатель четко обозначил, что срок начинает течь именно со дня получения запроса **(**[**п. 11**](https://ilex.by/news/harakteristika-s-predydushhih-mest-raboty-po-dekretu-n-5/)**Декрета N 5,**[**ч. 3 ст. 26**](https://ilex.by/news/harakteristika-s-predydushhih-mest-raboty-po-dekretu-n-5/)**ТК).**

**Вопрос 2:**Как поступить, если в запросе о выдаче характеристики обнаружены ошибки (в данных о работнике, в периоде его работы в организации и т.п.)? Можно ли не представлять характеристику в таком случае, а направить ответ о невозможности ее представить, т.к. невозможно идентифицировать работника?

**Ответ:** Для начала целесообразно связаться с исполнителем, например позвонить ему по телефону. Это нужно, чтобы уточнить информацию о работнике, в отношении которого запрашивается характеристика. Возможно, у него изменились какие-то личные данные и т.п. Если понятно, что речь идет об одном и том же работнике, то прежний наниматель может выдать характеристику, указав при этом те данные работника, которые есть у него.

В случае если возникают какие-либо сомнения, то прежний наниматель характеристику не выдает, а направляет ответ о невозможности ее выдать. В ответе можно, в частности, указать, что такой работник в указанный период у него не работал.

**Вопрос 3:** В адрес нанимателя поступил запрос о выдаче характеристики на работника, который работал давно и непродолжительное время, например 1 месяц. Дать ему характеристику проблематично, потому что многими сведениями наниматель не обладает. Что делать в таком случае?

**Ответ:**Наниматель, получивший запрос, обязан выдать характеристику по установленной форме. В ней следует отразить те сведения, которые документально сохранились у нанимателя. В частности, период работы работника, в качестве кого он работал, привлекался ли к дисциплинарной и материальной ответственности, был ли членом профсоюза и т.д. Что касается сведений о личных, моральных, деловых и других качествах, то в характеристике указывают, что ввиду непродолжительного периода работы дать им оценку не представляется возможным. Иными словами, нужно отразить те сведения, которые есть у нанимателя, и указать, какие сведения он представить не может и по какой причине.

**Вопрос 4:** В организацию пришел запрос о представлении характеристики на работника, который еще не уволен (работает по контракту до декабря 2025 г.) и о намерении уволиться нанимателю не сообщал. Есть ли обязанность у нанимателя представить характеристику в таком случае?

**Ответ: Норма**[**ч. 2 п. 11**](https://ilex.by/news/harakteristika-s-predydushhih-mest-raboty-po-dekretu-n-5/)**Декрета N 5** распространяется и на случаи получения запроса от государственной организации о представлении характеристики в отношении работника, который еще состоит в трудовых отношениях с нанимателем. Важно, чтобы запрос был обусловлен предстоящим трудоустройством работника, т.е. обстоятельством рассмотрения кандидатуры работника для трудоустройства, в том числе в порядке перевода или при назначении на руководящую должность, а также на должность государственного гражданского служащего. В случае отсутствия оснований для увольнения работника настоящий наниматель информирует государственную организацию, направившую запрос на характеристику, об этом, а также о том, что по указанной причине характеристика не будет представлена.

*Например, запрос на представление характеристики может быть обусловлен предстоящим истечением срока действия контракта и прекращением трудовых отношений по данному основанию. Тогда при поступлении соответствующего запроса от потенциального нанимателя характеристика может быть выдана по установленной форме в установленный семидневный срок (п. 11 Декрета N 5).*

**Вопрос 5:**Запрос о выдаче характеристики поступил по электронной почте (скан-копия, не электронный документ). Нужно ли в таком случае ждать оригинал письма по почте и как правильно рассчитать срок для выдачи характеристики?

**Ответ:** Способы направления запроса о выдаче характеристики Декретом N 5 не установлены. Иными словами, он может поступить и посредством электронной почты. Направлять запросы, как и потом характеристику, по возможности лучше всего через систему межведомственного документооборота (СМДО) либо заказным письмом с уведомлением о вручении. Это позволяет отслеживать, доставлено ли письмо и соблюдаются ли сроки для выдачи характеристики.

Если запрос о выдаче характеристики поступил на официальный адрес электронной почты организации, после чего был зарегистрирован, то выдать по нему характеристику необходимо по установленной форме в установленный семидневный срок. При этом срок для выдачи характеристики рассчитывается со дня поступления запроса, т.е. день поступления запроса является первым днем срока **(п. 11 Декрета N 5, ч. 3 ст. 26 ТК).**

**Вопрос 6:** В феврале 2025 г. для планируемого приема работника на работу были получены характеристики с его предыдущих мест работы и сведения из единого государственного банка данных о правонарушениях (ЕГБД). Но работника на работу не оформили. Сейчас он вновь трудоустраивается в эту же организацию с 01.07.2025. Нужно ли заново запрашивать характеристики и сведения из ЕГБД о правонарушениях либо подойдут уже имеющиеся? Имеют ли указанные документы какие-то сроки действия?

**Ответ:** Выданная характеристика срока действия или какого-то срока давности не имеет. Это обусловлено тем, что изменить выданную характеристику в отношении уволенного работника по прошествии какого-то периода прежний наниматель не может. То есть уже выданная характеристика измениться не должна, если работник не обжаловал ее содержание в порядке гражданского судопроизводства **(**[**ст. 153**](https://ilex.by/news/harakteristika-s-predydushhih-mest-raboty-po-dekretu-n-5/)**ГК**) и судом не вынесено решение об изменении содержания ранее выданной характеристики. Таким образом, запрашивать ее повторно у прежнего нанимателя необходимости нет.

Что касается сведений из ЕГБД о правонарушениях, то они должны быть актуальными на момент приема на работу, т.е. их нужно запросить заново.

**Вопрос 7:**Согласно трудовой книжке работник работал более 5 лет назад. Как в таком случае при приеме работника в государственную организацию запрашивать характеристики по Декрету N 5?

**Ответ:** Что касается запроса характеристики с предыдущего места работы, то обязанность ее запросить сроком давности не ограничена **([абз. 2 ч. 2 п. 11](https://ilex.by/news/harakteristika-s-predydushhih-mest-raboty-po-dekretu-n-5/) Декрета N 5).** Иными словами, у предыдущего нанимателя работник мог работать и 5, и 10, и 20 лет назад. Таким образом, новый наниматель будет запрашивать характеристику с того последнего места работы, которое указано в трудовой книжке, пусть и прошло 20 лет.

Пятилетним сроком, предшествующим приему на работу, ограничена только необходимость получения характеристики из государственной организации, если она является предпоследней и попадает в последние 5 лет работы **([абз. 3 ч. 2 п. 11](https://ilex.by/news/harakteristika-s-predydushhih-mest-raboty-po-dekretu-n-5/) Декрета N 5).**

**Вопрос 8:** Работник принимается на работу в государственную организацию. На момент приема все организации (и государственные, и частные), где он работал, ликвидированы. Каким образом в таком случае поступить новому нанимателю в части запроса характеристик на работника?

**Ответ:** Если из сведений Единого государственного регистра юридических лиц и индивидуальных предпринимателей следует, что все организации, где ранее работал работник, действительно ликвидированы, а, например, не реорганизованы, то запрашивать характеристику в данном случае не нужно. Вышеуказанные сведения о ликвидации целесообразно сохранить на случай какой-либо проверки. Но характеристику в данной ситуации запрашивать не у кого, архивы такие сведения не предоставляют.

**Вопрос 9:** В характеристике, запрашиваемой по Декрету N 5, есть пункт «иные сведения». Если таких сведений нет, что указывать в данном пункте: ставить прочерк или писать, что сведения отсутствуют?

**Ответ:** В рассматриваемом пункте можно указать какую-то дополнительную информацию о работнике, которую наниматель хотел бы отразить в характеристике. При этом в выдаваемой характеристике не должно остаться пустых строк. Поэтому, если такой дополнительной информации нет, можно указать, в частности, что таких сведений у нанимателя не имеется.

**Вопрос 10:** Может ли подписывать характеристику не руководитель организации, а другой работник, например непосредственный начальник работника?

**Ответ:** По общему правилу нет. Это возможно только в том случае, если указанному лицу (руководителю) делегировано право приема и увольнения работников. Выдать доверенность или по приказу делегировать право только на подписание характеристик руководителям структурных подразделений в данном случае будет недостаточно.

**Вопрос 11:** По запросу организации в отношении кандидата на трудоустройство была выдана характеристика с предыдущего места работы. В приеме на работу кандидату отказано. После этого кандидат требует представить ему копию характеристики, которая была получена с предыдущего места работы, или предоставить возможность с ней ознакомиться. Обязана ли организация, в которую трудоустраивался кандидат и в которой ему было отказано в приеме на работу, представить по его запросу копию характеристики либо ознакомить с ней?

**Ответ:** Нет, организация не обязана выдавать кандидату на трудоустройство копию характеристики, выданной в отношении его прежним нанимателем, как и представлять ее для ознакомления.

За копией характеристики работник вправе обратиться к тому нанимателю, который выдавал указанную характеристику, а не в ту организацию, куда она поступила.

**Вопрос 12:** Обязан ли наниматель выдать характеристику по Декрету N 5 по заявлению увольняющегося работника, т.е. без запроса от иной организации?

**Ответ:** Нет, такой обязанности у нанимателя нет. Характеристика по Декрету N 5 выдается только после поступления в адрес нанимателя соответствующего запроса о ее выдаче от будущего нанимателя. Непосредственно по заявлению работника такая характеристика не оформляется и не выдается.

**Вопрос 13:** Характеристики по Декрету N 5 подписывает начальник отдела по работе с персоналом. Правомерно ли требование организации, запросившей характеристику, о подтверждении права подписи начальника отдела с обоснованием, что характеристика подписана не руководителем организации?

**Ответ:** Нет, организация, направившая запрос о выдаче характеристики, не вправе требовать подтверждения полномочий того лица, которое подписало выданную характеристику. Наниматель, выдавший характеристику, несет ответственность и за ее содержание, и за ту подпись, которую проставило в ней уполномоченное должностное лицо.

Если характеристику по Декрету N 5 подписывает не руководитель организации, вопросы могут возникнуть только у надзорных органов, которые, возможно, при проверке потребуют подтверждения полномочий начальника отдела по работе с персоналом на подписание характеристик по Декрету N 5. Организации, которым указанная характеристика выдается, требовать этого не вправе.

**Вопрос 14:** Молодой специалист во время учебы осуществлял трудовую деятельность, о чем имеется запись в его трудовой книжке. Нужно ли запрашивать характеристику в таком случае?

**Ответ:** Да, нужно. Если трудовые отношения были, в том числе у выпускника, молодого специалиста, и он принимается на работу в государственную организацию, то запрашивать характеристику с предыдущего места его работы нужно обязательно. Если трудовых отношений не было, то в учреждении образования, где он учился, характеристику не запрашивают.

**Вопрос 15:**Можно ли принять работника на работу (как в частную, так и в государственную организацию) без характеристики, если на запрос о ее выдаче ответ в установленный срок так и не поступил?

**Ответ:**При приеме работника на работу в частную организацию запрашивать в отношении кандидата на трудоустройство характеристику с предыдущих мест его работы или нет — право нанимателя (ч. 1 п. 11 Декрета N 5). То есть это больше желание нанимателя получить дополнительную информацию о будущем работнике, соответственно, наниматель сам решает, как ему поступить.

В свою очередь, при приеме работника на работу в государственную организацию наниматель обязан запросить не только характеристику с предыдущего места работы работника, но и характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих 5 лет (ч. 2 п. 11 Декрета N 5). Запросив характеристики, все-таки целесообразно их дождаться. Однако случаются ситуации, когда в ответ на запрос характеристика так и не поступает, на телефонные звонки организация, в которую направлен запрос, не отвечает и т.п. Работник в любом случае не должен быть заложником ситуации, когда его прежний наниматель не выполняет свои обязанности. Новый наниматель также не отвечает за действия прежнего нанимателя, который не дает по каким-то причинам ответ на запрос о выдаче характеристики.

При наличии направленного государственной организацией запроса на представление характеристики и информации о невозможности ее получения (ненахождение организации по юридическому адресу, отсутствие руководителя, учредителей (собственника имущества) организации и т.п.) полагаем обязанность нанимателя (государственной организации), установленную в ч. 2 п. 11 Декрета N 5, выполненной.

Следует отметить, что целью характеристики является предоставление нанимателю дополнительной информации, дающей возможность наиболее всесторонне оценить кандидата при приеме на работу. При этом общие подходы по приему на работу работников, закрепленные в [ТК](https://ilex.by/news/harakteristika-s-predydushhih-mest-raboty-po-dekretu-n-5/), по-прежнему сохранены: принятие окончательного решения о приеме или об отказе в приеме на работу, как и ранее, является правом нанимателя, в том числе и при непредставлении характеристики в установленные Декретом N 5 сроки либо получении отрицательной (негативной) характеристики на кандидата.

Запрета на прием работника на работу при условии, что наниматель сделал запрос о выдаче характеристики, но она не поступила в установленный срок, нет.

Иными словами, если работник нанимателя устраивает, то его можно принимать на работу. Ведь свою обязанность запросить характеристику наниматель выполнил.

**Вопрос 16:** Если работник принимается на работу временно и срочно, например на период болезни постоянного работника, обязательно ли запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы? И можно ли сделать запрос о выдаче характеристики и сразу же принять указанного работника на работу, а не ждать установленного срока?

**Ответ:** Если работника принимают на работу в государственную организацию, то характеристику с предыдущих мест работы запрашивать нужно обязательно. Если в частную, то это право нанимателя.

Но сразу же после направления запроса о выдаче характеристики принять такого работника на работу нельзя. Срок нужно выдерживать.