**Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»**

Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) определяется, что такие критерии, как обеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, содержание производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями, надлежащих условий труда работников в организациях независимо от формы собственности, являются одними из основных критериев в оценке работы руководителя. Данные критерии учитываются при аттестации руководителей организаций, при продлении и заключении с ними контрактов на новый срок, при принятии иных кадровых решений (пункты 1, 2 Декрета № 5). При этом оценка соблюдения названных критериев оформляется документально и хранится в личном деле руководителя организации.

Таким образом, Декретом № 5 **повышается ответственность руководителей организаций** по обеспечению указанных требований. Это выражается, в том числе, и в том, что необеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, надлежащих условий труда работников; содержание производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений не в соответствии с установленными требованиями, являются грубым нарушением руководителем трудовых обязанностей и влекут обязательное привлечение его к дисциплинарной ответственности (объявление замечания, выговора), вплоть до увольнения (пункт 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (Трудовой кодекс)).

***Справочно:*** В соответствии со статьей 193 Трудового кодекса:

*производственно-технологическая дисциплина - соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), а также требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов;*

*исполнительская и трудовая дисциплина - обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам.*

С целью выполнения требований, закрепленных в пункте 1 Декрета № 5, **пункт 3 предусматривает наделение руководителей организаций дополнительными правами.** К ним относятся:

1) **Право устанавливать дополнительные выплаты стимулирующего характера** в соответствии с законодательством, локальными нормативными правовыми актами, а также решениями собственника имущества организации или уполномоченного им органа**работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины** (подпункт 3.1 пункта 3 Декрета № 5).

Данные выплаты носят целевой характер - осуществляются в отношении работников, не допускающих нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, и осуществляются нанимателем наряду с другими выплатами стимулирующего характера. Источниками таких выплат является прибыль или средства от приносящей доходы деятельности, остающиеся в распоряжении организаций после уплаты обязательных платежей в бюджет.

Размер дополнительных выплат стимулирующего характера не ограничен.

При принятии руководителем организации решения об установлении в организации указанных выплат работникам, данное решение должно носить системный характер, т.е. закрепляться в соответствующем локальном правовом акте организации. При этом **целесообразно закрепить в локальном правовом акте критерии оценки** производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины работников, при соблюдении которых работник будет иметь право на получение дополнительных выплат стимулирующего характера, предусмотренных Декретом № 5.

***Справочно:****Формы, системы и размеры оплаты труда работников,****в том числе стимулирующие******(надбавки, премии, бонусы и иные выплаты)****и компенсирующие (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69 и 70 Трудового кодекса и иные выплаты)****выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора.***

*Формы и системы оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливаются нанимателем, а размеры оплаты труда – законодательством (части первая и третья статьи 63 Трудового кодекса).*

*Заработная плата работников бюджетных организаций состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат.****К стимулирующим выплатам относятся надбавки и премии****(пункт 1 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда в бюджетной сфере»);*

2) **Право применения такой меры дисциплинарного взыскания как лишение полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера** (подпункт 3.3 пункта 3 Декрета № 5).

К дополнительным выплатам стимулирующего характера при реализации подпункта 3.3 пункта 3 Декрета № 5 следует относить: ежемесячные, ежеквартальные премии, повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - надбавку в размере не более 50 % оклада, предусмотренные абзацем третьим пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса, иные надбавки, являющиеся стимулирующими выплатами в соответствии с законодательством и локальными правовыми актами.

***Справочно:****С 28 января 2020 г. статья 198 Трудового кодекса (пункт 3 части первой) дополнена мерой дисциплинарного взыскания - лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев. Указанное дисциплинарное взыскание применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа (распоряжения, постановления, решения, протокола) о дисциплинарном взыскании (часть пятая статьи 199 Трудового кодекса).*

При применении меры дисциплинарного взыскания, установленной подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета № 5 и пунктом 3 части первой статьи 198 Трудового кодекса, нанимателю следует соблюдать порядок применения мер дисциплинарного взыскания, предусмотренный статьями 198-204 Трудового кодекса. В приказе о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде лишения полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев следует указать конкретную выплату стимулирующего характера, которой работник частично или полностью лишается.

*Например, приказ от 5 июня 2020 г:. в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 198 Трудового кодекса применить к Иванову Ивану Петровичу, слесарю 5 разряда механосборочного цеха, меру дисциплинарного взыскания в виде лишения на 20% установленного по контракту повышения тарифной ставки (и (или) ежемесячной премии) на 3 месяца (июль – сентябрь 2020 года).*

Следует отметить, что нормы Декрета № 5 **не изменяют** сложившиеся в правоприменительной практике **подходы к определению условий начисления** **и выплаты премии** как разновидности выплаты стимулирующего характера. Закрепленные в локальных правовых актах организаций условия снижения (не начисления) премий, в том числе, если к работнику применены меры дисциплинарного взыскания, продолжают действовать.

Право выбора меры дисциплинарного воздействия принадлежит нанимателю (органу, уполномоченному применять соответствующее решение). При выборе меры дисциплинарного воздействия должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве (часть третья статьи 198 Трудового кодекса);

3) П**раво незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущербадо устранения нарушений, а также в случае, если работник призывает других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин** (подпункт 3.4 пункта 3 Декрета № 5).

***Справочно:****С 28 января 2020 г. данная норма закреплена в части пятой статьи 49 Трудового кодекса*

4) **Право уволить работника в случае нарушения работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь** (подпункт 3.5 пункта 3 Декрета № 5).

Для расчета ущерба используют данные статистической отчетности о средней заработной плате работников Республики Беларусь **на момент обнаружения ущерба.**

***Справочно:****С 28 января 2020 г. норма подпункта 3.5 пункта 3 Декрета № 5 закреплена в абзаце пятом пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса (расторжение трудового договора по инициативе нанимателя).*

Увольнение работника за нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшего причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, является **однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей**, признаваемое таковым в соответствии с законодательными актами, а также мерой дисциплинарного взыскания (пункт 4 части первой статьи 198 Трудового кодекса) и производится на основании абзаца пятого подпункта пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса в порядке, установленном статьями 43, 46, главой 14 Трудового кодекса и пунктом 7 Декрета № 5. Расторжение трудового договор по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза (часть вторая статьи 46 Трудового кодекса);

5) **Право удерживать по распоряжению нанимателя из заработной платы работника ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат** (подпункт 3.6 пункта 3 Декрета № 5).

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% заработной платы, причитающейся к выплате работнику, если возможность большего размера удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами.

***Справочно:****С 28 января 2020 г. приведенная норма Декрета № 5 закреплена в пункте 3 части второй статьи 107, части второй статьи 108 и части первой статьи 408 Трудового кодекса.*

Нормы **пункта 4** Декрета № 5 направлены на **усиление требований к руководителю организации.**

В соответствии со статьей 252 Трудового кодекса руководителем организации является физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

В развитие нормы пункта 1 Декрета № 5 подпунктом 4.1 пункта 4 Декрета № 5 **на руководителя организации**под его персональную ответственность **возложены обязанности**по обеспечению:

* производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины;
* содержания производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями;
* надлежащих условий труда работников;
* закрепления 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.

Обязанности работника предусматриваются как непосредственно в заключенном с ним трудовом договоре (контракте), так и в должностной (рабочей) инструкции. При этом если должностные обязанности работника закреплены в должностной (рабочей) инструкции, то они прилагаются к заключенному трудовому договору (контракту) с соответствующей отметкой в нем.

Каждый работник должен быть ознакомлен с должностной (рабочей) инструкцией, трудовыми обязанностями.

За неисполнение, ненадлежащее исполнение указанных обязанностей работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В соответствии с подпунктом 4.2 пункта 4 Декрета № 5 для руководителя организации **необеспечение** выполнения им требований, предусмотренных в абзацах втором - четвертом подпункта 4.1 пункта 4 Декрета № 5, является **грубым нарушением трудовых обязанностей.**

Указанные допущенные нарушения влекут безусловное привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности (пункт 1 части первой статьи 47 Трудового кодекса).

К **грубому нарушению** трудовых обязанностей отнесены также **сокрытие (подмена) руководителем основания увольнения работника**при наличии основания для его увольнения за совершение виновных действий и иные противоправные действия (бездействие) руководителя организации, установленные законодательными актами.

Таким образом, и в приказе (распоряжении) нанимателя об увольнении, и в трудовой книжке работника должно быть указано действительное основание увольнения за виновные действия.

***Справочно:****С 28 января 2020 г. пунктом 1 части первой статьи 47 Трудового кодекса предусмотрено, что трудовой договор может быть прекращен в случае 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*.

При установлении фактов грубого нарушения руководителем организации трудовых обязанностей к нему безусловно применяется одна из мер дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев или увольнение.

**Пунктом 5** Декрета № 5 предусмотрено, что правомочный орган (руководитель) может применять меру дисциплинарного взыскания также и по письменному требованию:

* государственного органа (организации) – в отношении работников органов и организаций, подчиненных или входящих в состав (систему) этого государственного органа (организации);
* облисполкома или Минского горисполкома – в отношении работников организаций независимо от формы собственности, расположенных на территории соответствующей административно-территориальной единицы;
* иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

***Справочно:****Перечень контролирующих (надзорных) органов с указанием сфер контрольной (надзорной) деятельности утвержден Указом Президента Республики Беларусь от 16.10.2009 № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь».*

Место нахождения юридического лица определяется по сведениям, указанным в его учредительных документах.

Письменное требование может быть выдано, например, в виде представления о привлечении к дисциплинарной ответственности. Привлечение к дисциплинарной ответственности органом (руководителем) самостоятельно либо по письменному требованию осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 199 Трудового кодекса, в сроки, установленные статьей 200 Трудового кодекса.

В **пункте 6** Декрета № 5 приведен п**еречень оснований, признаваемых дискредитирующими обстоятельствами увольнения** (далее - дискредитирующие обстоятельства).

***Справочно:****С 28 февраля 2020 г. перечисленные в подпунктах 6.1 – 6.15 пункта 6 Декрета № 5 основания увольнения содержатся в статьях 42 и 47 Трудового кодекса.*

В **пункте 7** Декрета № 5 определен порядок применения меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения по дискредитирующим обстоятельствам. На нанимателе лежит обязанность провести проверку нарушений, допущенных работником и являющихся основанием для увольнения по данным обстоятельствам. Результаты проверки оформляются актом либо служебной запиской, в которых отражаются факты, обстоятельства, которые повлекли допущенные нарушения.

Документы, послужившие основанием к применению нанимателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по дискредитирующим обстоятельствам, хранятся в организации не менее пяти лет. К таким документам следует относить акты, докладные записки, объяснительные записки и т.п. Указанные документы являются основанием для издания приказа (распоряжения) нанимателя об увольнении работника по дискредитирующим обстоятельствам и должны найти отражение в издаваемом организационно-распорядительном документе.

В **пункте 8** Декрета № 5 установлен **запрет на назначение** лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, в**течение пяти лет**после такого увольнения на должности руководителей, включенные в кадровые реестры Главы государства Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, а также на должности заместителей этих руководителей.

Администрация Президента Республики Беларусь, Совет Министров Республики Беларусь, облисполкомы и Минский горисполком, райисполкомы, горисполкомы (городов областного подчинения), местные администрации районов в городах осуществляют мониторинг трудоустройства лиц, освобожденных по дискредитирующим обстоятельствам от должностей, включенных в кадровые реестры, указанные в части первой пункта 8 Декрета № 5, в течение пяти лет после такого увольнения.

Государственные органы, указанные в части второй пункта 8 Декрета № 5, вправе запрашивать от государственных органов, иных организаций независимо от формы собственности сведения, необходимые для осуществления мониторинга трудоустройства лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, которые представляются на безвозмездной основе в течение трех рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

При определении оснований увольнения по дискредитирующим обстоятельствам следует руководствоваться перечнем таких оснований, который содержится в пункте 6 Декрета № 5.

**Пункт 9** Декрета № 5 устанавливает **особый порядок назначения** лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, **на руководящие должности.**

Как отмечено в примечании к пункту 9 Декрета № 5, для целей Декрета № 5 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.

Согласно пункту 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 16 декабря 2004 г. № 12 «О судебной практике по делам о преступлениях против интересов службы (ст.ст. 424 – 428 УК)» к занимающим должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных обязанностей, необходимо относить лиц, осуществляющих руководство деятельностью учреждения, организации или предприятия, их структурных подразделений, расстановку и подбор кадров, организацию труда или службы работников, поддержание дисциплины, применение мер поощрения и наложение дисциплинарных взысканий и т.п.

Кроме того, при отнесении должности, которую занимает работник, к категории «руководящая должность», следует руководствоваться выпуском 1 ЕКСД «Должности служащих для всех видов деятельности», утвержденного постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 30 декабря 1999 г. № 159.

В течение пяти лет после увольнения по дискредитирующим обстоятельствам назначение таких лиц на руководящие должности осуществляется в любую организацию независимо от ее организационно-правовой формы 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 (которой) расположена данная организация либо ее соответствующее структурное подразделение в порядке, предусмотренном Положением о порядке согласования назначения лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2015 г.      № 68.

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

***Справочно:****Для целей Декрета № 5 под характеристикой понимается официальный документ, отражающий профессиональные, деловые и моральные качества работника, сведения о привлечении к дисциплинарной и иной ответственности, отношение к государственным и общественным институтам, иную информацию, подготовленный по форме, установленной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14.10.2021 N 585 "О форме характеристики".*

Решение о согласовании назначения либо отказе в согласовании осуществляется председателем исполкома в течение пяти рабочих дней со дня представления организацией ходатайства с приложением соответствующих характеристик в местный исполнительный и распорядительный орган. Решение оформляется в письменном виде и подписывается председателем исполкома.

В части четвертой пункта 9 Декрета № 5 также предусмотрен порядок обжалования отказа председателя исполкома в согласовании назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящую должность. Для обжалования отказа в согласовании назначения установлен трехмесячный срок со дня вынесения председателем исполкома такого решения. Организация, ходатайствовавшая о согласовании назначения на руководящую должность, либо лицо, претендовавшее на занятие руководящей должности, обращаются за обжалованием отказа в согласовании в Администрацию Президента Республики Беларусь.

Установленный в пункте 9 Декрета № 5 порядок назначения на руководящие должности уволенных по дискредитирующим обстоятельствам не применяется в отношении лиц, указанных в части первой пункта 8 Декрета № 5. Президентом Республики Беларусь в отдельных случаях может определяться иной порядок назначения на руководящие должности.

Назначение лица на должность с нарушением требований, предусмотренных в части первой пункта 8 и частях первой и второй пункта 9 Декрета № 5, является основанием для увольнения этого лица в связи с нарушением установленных правил приема на работу (пункт 10 Декрета № 5).

***Справочно.****С 12 октября 2021 г. наниматели вправе при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение****семи календарных дней****со дня получения соответствующего запроса.*

*При приеме на работу работника в государственные органы, иные государственные организации, а также организации, более 50 процентов акций (долей в уставном фонде) которых находится в государственной собственности (далее - государственная организация),****наниматели обязаны****, если иное не установлено законодательными актами,****запрашивать****:*

***характеристику с предыдущего места его работы;***

***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****. Такие сведения предоставляются бесплатно.*

Нарушение предусмотренного Декретом № 5 порядка приема на работу, назначения на должность, выдача характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также нарушение сроков их выдачи признается грубым нарушением трудовых обязанностей (пункт 12 Декрета № 5).

Виновные деяния должностных лиц, выразившиеся в нарушении порядка приема на работу, назначения на должность, выдача характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также нарушении сроков их выдачи, повлекшие причинение ущерба государственной собственности либо существенного вреда государственным или общественным интересам, при наличии оснований влекут ответственность в соответствии с Уголовным кодексом Республики Беларусь.

***Справочно.****Положение* *о порядке функционирования единой государственной системы регистрации и учета правонарушений утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20.07.2006 N 909.*