

[Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 №5 Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций](#)

ДЕКРЕТ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

15 декабря 2014 г. № 5

Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций

Изменения и дополнения:

Декрет Президента Республики Беларусь от 9 апреля 2020 г. № 1 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.04.2020, 1/18944);

Декрет Президента Республики Беларусь от 12 октября 2021 г. № 6 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 13.10.2021, 1/19940)

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 постановляю:

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).

* 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.

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. исключен;

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, до устранения нарушений, а также в случае, если работник призывает других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;

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;

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

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.

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 настоящего пункта, в течение пяти лет после такого увольнения.

Государственные органы, указанные в части второй настоящего пункта, 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.

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 части первой пункта 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.

* 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.

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

* Для целей настоящего Декрета под характеристикой понимается официальный документ, отражающий профессиональные, деловые и моральные качества работника, сведения о привлечении к дисциплинарной и иной ответственности, отношении к государственным и общественным институтам, иную информацию, подготовленный по форме, установленной Советом Министров Республики Беларусь.

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.



От редакции «Бизнес-Инфо»

Порядок подбора и назначения на должности (освобождения от должностей) руководящих кадров в системе государственных органов и иных государственных организаций установлен в Положении, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 26.07.2004 № 354.

10. Назначение лица на должность с нарушением требований, предусмотренных в части первой пункта 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 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.

12. Нарушение предусмотренного настоящим Декретом порядка приема на работу, назначения на должность, выдача характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также нарушение сроков их выдачи признается грубым нарушением трудовых обязанностей.

Виновные деяния должностных лиц, указанные в части первой настоящего пункта, повлекшие причинение ущерба государственной собственности либо существенного вреда государственным или общественным интересам, при наличии оснований влекут ответственность в соответствии с Уголовным кодексом Республики Беларусь.

13. Совету Министров Республики Беларусь разъяснять 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