

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, и 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 (по пункту 1 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс)).

Справочно: Для целей настоящего Декрета № 5 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.

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

Так, согласно подпункту 3.1 пункта 3 Декрета № 5 руководители могут устанавливать 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, дополнительные выплаты стимулирующего характера. 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 нормативном правовом акте организации. При этом целесообразно закрепить в локальном нормативном 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.

Подпунктом 3.2 пункта 3 Декрета № 5 сокращается минимальный срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда с одного месяца до 7 календарных дней.

Ранее в соответствии с частью третьей статьи 32 Трудового кодекса наниматель предупреждал работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

Статьей 32 Трудового кодекса определено, что изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом.

Непосредственно порядок изменения существенных условий труда работника сохраняется прежним:

- наличие обоснованных производственных, организационных и экономических причин, послуживших основанием для изменения существенных условий труда;

- письменное предупреждение работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за семь календарных дней до введения новых условий труда;

- продолжение работы работником по прежней профессии, должности;

- в случае отказа работников от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда – увольнение работников на основании пункта 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса;

- выплата при увольнении выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка (часть вторая статьи 48 Трудового кодекса).

Подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета № 5 вводится самостоятельная мера дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью либо частично дополнительных выплат стимулирующего характера. К дополнительным выплатам стимулирующего характера при реализации подпункта 3.3 пункта 3 Декрета № 5 следует относить: ежемесячные, ежеквартальные премии, повышение тарифной ставки (оклада) до 50% согласно подпункту 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 и др.

До вступления в силу Декрета № 5 лишение дополнительных выплат стимулирующего характера не рассматривалось в качестве меры дисциплинарного взыскания.

Так, согласно статье 198 Трудового кодекса за совершение дисциплинарного проступка наниматель мог применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;

- 2) выговор;

- 3) увольнение (пункты 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42, пункт 1 статьи 47 Трудового кодекса).

Вводимая подпунктом 3.3 пункта 3 Декрета № 5 мера дисциплинарного взыскания применяется к работникам, допустившим нарушения производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины. Наниматель вправе применить указанную меру дисциплинарного взыскания на срок до 12 месяцев.

Порядок применения мер дисциплинарного взыскания определен в главе 14 Трудового кодекса. Положениями данной главы предусмотрено, что дисциплинарное взыскание оформляется соответствующим организационно-распорядительным документом (приказом, распоряжением (постановлением) нанимателя, в котором указывается конкретный срок (период), на который работник лишается либо на который снижается размер дополнительных выплат стимулирующего характера, а также вид таких выплат.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (т.е. лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до двенадцати месяцев, замечание, выговор или увольнение). Кроме того, к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

Подпунктом 3.4 пункта 3 Декрета № 5 руководителям организаций предоставлено право незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба.

Данное основание отстранения работников является дополнительным к основаниям отстранения, предусмотренным статьей 49 Трудового кодекса.

В соответствии с подпунктом 3.5 пункта 3 Декрета № 5 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, наниматель вправе произвести его увольнение.

При этом для расчета ущерба используют данные статистической отчетности о средней заработной плате работников Республики Беларусь на момент обнаружения ущерба.

Увольнение по этой причине является грубым нарушением трудовых обязанностей и производится на основании абзаца шестого подпункта 6.2 пункта 6 Декрета № 5 в порядке, установленном пунктом 7 Декрета № 5. В день издания приказа (распоряжения) об увольнении или в день увольнения работника по данному основанию наниматель уведомляет об этом профсоюз.

Согласно подпункту 3.6 пункта 3 Декрета № 5 ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработных плат, может быть удержан по распоряжению нанимателя из заработной платы работника.

При этом Декретом № 5 установлено, что 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.

В остальном применяется порядок возмещения ущерба, причиненного работниками, определенный статьей 408 Трудового кодекса, согласно которой:

- распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику;

- до издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях возмещение ущерба производится в судебном порядке.

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;

- содержанию 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.

Подпунктом 4.1. пункта 4 Декрета № 5 предусмотрена обязанность руководителя по закреплению 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 инструкцией, функциональными 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.

К грубому нарушению трудовых обязанностей отнесено 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.

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

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит органу, правомочному применять дисциплинарное взыскание. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа.

При применении дисциплинарного взыскания к руководителям организации следует применять общий порядок и сроки, установленные статьями 199, 200 Трудового кодекса.

В соответствии с частью первой статьи 201 Трудового кодекса дисциплинарное взыскание применяется органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем).

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 государственных органов и иных государственных организаций, республиканских государственно-общественных объединений, их структурных подразделений (подчиненных организаций), осуществляющих ведомственный контроль, утвержден Указом Президента Республики Беларусь от 22.06.2010 № 325 «О ведомственном контроле в Республике Беларусь».

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 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.

Также до увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан затребовать письменное объяснение

работника. При этом следует иметь в виду, что отказ работника от дачи объяснения оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя.

Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

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.

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 порядок назначения 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 Советом Министров Республики Беларусь.

Для назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, организация, в которую предполагается назначение такого лица, обращается с письменным мотивированным ходатайством к председателю соответствующего исполкома.

К ходатайству прилагаются характеристики лица, претендующего на занятие руководящей должности, с предыдущих мест работы за последние пять лет.

Справочно: Характеристика - официальный документ, содержащий сведения о трудовой, общественной или иной деятельности работника. Она оформляется на стандартном листе бумаги формата А4 или общем бланке в произвольной форме. В характеристике указываются:

- название вида документа (характеристика);*
- имя, отчество, фамилия характеризуемого;*

текст с указанием года рождения, образования, занимаемой должности, структурного подразделения, стажа работы в данной организации и в данной должности, деловых и моральных качеств, оценки трудовой деятельности, повышения профессиональных качеств, наличия поощрений, правительственных наград, а также целевого назначения характеристики (пункт 17 Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников, утвержденной постановлением Комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 26 марта 2004 г. № 2).

Характеристика подписывается руководителем организации, в которой работал работник, с указанием даты и заверяется печатью нанимателя.

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 пункте 8 Декрета № 5.

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

Назначение лица на должность с нарушением требований, определенных Декретом № 5, будет являться основанием для увольнения этого лица в связи с нарушением установленных правил приема на работу (пункт 10 Декрета № 5). В свою очередь, нарушение порядка назначения на должность, предусмотренного Декретом № 5, выдача кандидатам на руководящую должность характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, влечет привлечение руководителя

организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за нарушение трудовых обязанностей.

Следует обратить внимание, что любой наниматель вправе при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение 5 календарных дней со дня получения соответствующего запроса. Это право закреплено пунктом 11 Декрета № 5. Предлагаемая мера расширяет права нанимателя при решении кадровых вопросов.