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  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).  
  
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 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***  
  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
  
\* Для целей настоящего Декрета под производственно-технологической дисциплиной понимается соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственногопроцесса, 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. https://president.gov.by/ru/documents/dekret-5-ot-15-dekabrja-2014-g-10434