Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов

Республики Беларусь 15 декабря 2014 г. N 1/15465

ДЕКРЕТ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

15 декабря 2014 г. N 5

ОБ УСИЛЕНИИ ТРЕБОВАНИЙ К РУКОВОДЯЩИМ КАДРАМ И РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ

|  |
| --- |
| (в ред. [Декрета](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0ED1CD6B24A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA5690661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 N 1) |

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](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B3ED1ED7B345CFBF6F705AD9B3D2E999655B72AFA210FC569E391AFBA83EE830A26F24D3F3B1A3u7j9I) Конституции Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Считать обеспечение производственно-технологической [<\*>](#P14), 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](#P12) 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;

|  |
| --- |
| [Декретом](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0ED1CD6B24A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA5693661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 N 1 подпункт 3.2 исключен. Указанное изменение [распространяется](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0ED1CD6B24A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA5791661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) на отношения, возникшие с 28 января 2020 года. |

3.2. исключен;

(пп. 3.2 исключен. - [Декрет](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0ED1CD6B24A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA5693661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 N 1)

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](#P28) - [четвертом подпункта 4.1](#P30) 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).

|  |
| --- |
| КонсультантПлюс: примечание.  В соответствии с [частью тринадцатой пункта 14](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0E514D4B74992B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FB5F91661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 N 18 обязанное лицо не может быть уволено с работы до полного возмещения расходов по содержанию детей, за исключением случаев, предусмотренных в [пунктах 1](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0EC1FD6B44A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA214F25792661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) (кроме сокращения численности или штата работников), [2](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0EC1FD6B44A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216F85194661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI), [8 статьи 42](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0EC1FD6B44A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216F85192661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI), [пунктах 1](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0EC1FD6B44A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA214F85E90661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI), [2](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0EC1FD6B44A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216F85E9C661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI), [5](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0EC1FD6B44A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA214F85E93661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI), [6 статьи 44](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0EC1FD6B44A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA214F85E92661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) и [пунктах 2](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0EC1FD6B44A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216F95691661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI), [4 статьи 47](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0EC1FD6B44A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216F95693661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) Трудового кодекса Республики Беларусь и в [части пятнадцатой](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0E514D4B74992B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FB5F9D661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) названного Декрета. |

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](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0E218D7B84F92B5672956DBB4DDB68E701226A2A01EE457957349BFFFu3j3I) работником, имеющим к ней [доступ](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0E218D7B84F92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA5E96661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI);

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](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0E11AD6B64692B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA509C661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) 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](#P73) настоящего пункта, в течение пяти лет после такого увольнения.

(часть вторая п. 8 введена [Декретом](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0ED1CD6B24A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA5692661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 N 1)

Государственные органы, указанные в [части второй](#P74) 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.

(часть третья п. 8 введена [Декретом](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0ED1CD6B24A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA5692661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 N 1)

9. Назначение лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности [<\*>](#P81) в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет после такого увольнения, кроме предусмотренных в [части первой пункта 8](#P73) 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](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0E01CD1B34792B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA569D661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI), предусмотренном Советом Министров Республики Беларусь.

(в ред. [Декрета](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0ED1CD6B24A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA5795661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 N 1)

--------------------------------

<\*> 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](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0E01CD1B34792B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA5490661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) 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](#P83) 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 [части первой пункта 8](#P73) и [частях первой](#P78) и [второй пункта 9](#P83) настоящего Декрета, является основанием для увольнения этого лица в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

(в ред. [Декрета](consultantplus://offline/ref=0E4AEBA8ADDF190A67C12C78CA7C5E7E0CAC408C73B0ED1CD6B24A92B5672956DBB4DDB68E62127EAEA216FA5795661FEEB966E73AB47025CDEFB3A17BuCjDI) Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 N 1)

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 |