О некоторых вопросах реализации Декрета 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.

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.

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.

Согласно статье 22 Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией» лица, уволенные по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь, не могут быть назначены на должности:

включенные в кадровые реестры Главы государства Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь, иных государственных органов, – в течение пяти лет после такого увольнения;

гражданских служащих (кроме предусмотренных абзацем вторым настоящей части) – в течение двух лет после такого увольнения.

Назначение лиц, уволенных по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения, на руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет после такого увольнения, кроме предусмотренных частью первой настоящей статьи, осуществляется при условии согласования этого назначения с председателем районного, городского (города областного подчинения) исполнительного комитета, главой администрации района города Минска (города областного подчинения), на территории которого расположена эта организация либо ее соответствующее структурное подразделение, в порядке, предусмотренном Советом Министров Республики Беларусь.

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

Лица, совершившие тяжкое или особо тяжкое преступление против интересов службы либо тяжкое или особо тяжкое преступление, сопряженное с использованием должностным лицом своих служебных полномочий, не могут быть приняты на государственную службу.

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.

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.

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.