

Комментарий к Декрету № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» 15 декабря 2014 года

Президент Республики Беларусь Александр Лукашенко 15 декабря подписал Декрет № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

Документ направлен на искоренение бесхозяйственности, укрепление производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, а также пресечение фактов трудоустройства недобросовестных руководителей на новую руководящую должность.

Так, на руководителей организаций государственной и частной форм собственности Декретом возлагается персональная ответственность за обеспечение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, надлежащее содержание зданий, помещений и оборудования, соблюдение условий труда работников. При несоблюдении требований руководитель будет привлекаться к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

Данные дополнительные критерии оценки работы руководителя будут учитываться при его аттестации и при принятии решения о продлении с ним контракта.

Одновременно с установлением ответственности руководителей предусматривается наделение их дополнительными правами, позволяющими обеспечить надлежащую производственную и трудовую дисциплину, оперативную реализацию принимаемых управленческих решений. В частности, руководители организаций получают право изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив работника не менее чем за 7 календарных дней (в настоящее время установлен месячный срок предупреждения). Уменьшение срока предупреждения позволит более оперативно изменять условия труда работников (например, режим рабочего времени или систему оплаты труда), а значит более быстро реагировать на изменение конъюнктурных и внешних факторов.

Руководитель сможет применять к работникам, нарушившим дисциплину, в качестве самостоятельной меры дисциплинарного взыскания депремирование на срок до двенадцати месяцев (по действующим правилам мерами дисциплинарного взыскания являются замечание, выговор и увольнение). Введение материального вида дисциплинарного взыскания позволит более гибко реагировать на допущенные работником нарушения,

повысить трудовую дисциплину и будет являться более действенной мерой дисциплинарного воздействия, чем выговор и замечание. Применяться депремирование будет в отношении уже назначенных премий.

Руководитель организации также сможет незамедлительно отстранять работников от работы в случае совершения ими дисциплинарных проступков, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба. Эта мера позволит оперативно пресечь любое нарушение дисциплины и, следовательно, не оплачивать период, в течение которого работник был отстранен от работы.

Руководитель получит право увольнять работников, допустивших нарушение дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три среднемесячные заработные платы по республике (с одновременным уведомлением профсоюза). Введение этого основания увольнения позволит повысить дисциплину труда и бережное отношение работников к вверенным средствам производства. Размер причиненного ущерба, который будет являться основанием для увольнения, достаточно высокий и сегодня составляет порядка Br19 млн. Возможность увольнения работника по этому основанию является правом руководителя, а не его обязанностью.

Также руководитель организации сможет удерживать из заработной платы работника в счет возмещения ущерба, причиненного по вине работника, до трех его среднемесячных зарплат без подачи иска в суд (в настоящее время наниматель вправе удерживать ущерб в размере одной среднемесячной зарплаты). Это предоставит нанимателю более гибкий инструмент возмещения убытков от нанесенного работником вреда, сэкономит временные и финансовые издержки. При этом за работником сохраняется право обжаловать принятое нанимателем решение в судебном порядке.

Руководитель вправе будет устанавливать работнику, не допускающему нарушений дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет прибыли.

В Декрете закрепляется перечень дискредитирующих обстоятельств увольнения, в соответствии с которыми трудовые договоры (контракты) могут быть расторгнуты руководителем до истечения срока их действия. Перечень является исчерпывающим и включает все существующие в законодательстве основания увольнения, связанные с ненадлежащим выполнением трудовых обязанностей.

За сокрытие дискредитирующего основания увольнения работника (например, увольнение «по соглашению сторон» работника, устроившего

пьянку на рабочем месте) руководители будут привлекаться к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

Документом также вводятся запреты и ограничения при назначении на руководящие должности лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам.

В частности, устанавливается запрет назначения на должности, включенные в кадровые реестры Главы государства, Правительства, облисполкомов (Мингорисполкома), районных, городских исполкомов, местных администраций районов в городах, лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, в течение пяти лет со дня такого увольнения.

Назначение таких лиц (в течение пяти лет после увольнения по дискредитирующим обстоятельствам) на иные руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности будет осуществляться с согласия районного, городского исполкома, местной администрации. Такое согласование будет осуществляться на основании информации о кандидате, в том числе представления мотивированного ходатайства организации и прилагаемых к нему характеристик с предыдущих мест работы за последние пять лет.

За нарушение предусмотренного Декретом порядка назначения на руководящие должности, отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик руководители будут привлекаться к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения. При этом лицо, назначенное на должность с нарушением требований Декрета, будет подлежать безусловному увольнению в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

Вводимые документом требования будут распространяться на работников и руководителей как государственных, так и частных организаций.

Декрет вступает в силу с 1 января 2015 года.