

23.12.2014

«Требования Главы государства – усиление ответственности руководителей и работников»

С 01.01.2015 вступает в действие Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»

Декрет направлен на искоренение бесхозяйственности, укрепление производственно-технологической, трудовой и исполнительской дисциплины, а также недопущение фактов трудоустройства руководителей, уволенных по дискредитирующим основаниям, на другую руководящую должность.

Требования Декрета распространяются на субъекты хозяйствования всех форм собственности, как государственной, так и частной.

Названный Декрет содержит некоторые положения, отличные от норм Трудового кодекса, и в случае коллизии имеет большую юридическую силу по сравнению кодексом и другими актами законодательства.

Какие новшества содержит Декрет по сравнению с действующим законодательством о труде.

Для обеспечения надлежащей производственной и трудовой дисциплины, оперативной реализации управленческих решений руководителям организаций предоставлены следующие дополнительные права.

1. Изменение существенных условий труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив его письменно не позднее чем за семь календарных дней. В настоящее время согласно статье 32 Трудового кодекса наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

2. 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. В настоящее время статьей 198 Трудового кодекса установлены следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение.

3. Незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении

допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба.

В настоящее время согласно статье 49 Трудового кодекса отстранение работника от работы возможно в следующих случаях: по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством; работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы; работника не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда; работника, не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда; работника, не прошедшего медицинский осмотр, освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством; работника, совершившего хищение имущества нанимателя.

4. Расторгать трудовой договор (контракт) с работником, допустившим нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленных 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. В настоящее время согласно статье 47 ТК за однократное грубое нарушения трудовых обязанностей возможно увольнение только руководителя организации (обособленного подразделения) и его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя. А статьей 46 ТК установлено, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

5. 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 удержания (общего размера всех удержаний) не установлена законодательными актами. В настоящее время согласно статье 408 ТК

без обращения в суд наниматель вправе взыскать с работника материальный ущерб, причиненный по его вине в размере, не превышающем среднего месячного заработка. А в соответствии со статьей 108 ТК при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний, как правило, не может превышать 20 процентов.

Кроме того, нанимателям при приеме на работу работника предоставлено право запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса. При этом, за выдачу характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик руководитель организации подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

6. В целях поощрения работников руководитель вправе устанавливать в соответствии с законодательными, локальными правовыми нормативными 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 организации после уплаты обязательных платежей в бюджет, чего в настоящее время не предусмотрено.

Декретом на руководителей организаций независимо от формы собственности возложены обязанности по обеспечению: производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины; содержанию производственных зданий (помещений), оборудования и приспособлений в соответствии с установленными требованиями; надлежащих условия труда работников; закрепления в должностных (рабочих) инструкциях работников с учетом специфики их трудовых функций обязанности по соблюдению технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнение 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.

Необеспечение выполнения указанных обязанностей, а также сокрытие оснований увольнения работника при наличии оснований для его увольнения за совершение виновных действий, а также иные противоправные действия (бездействия) руководителя организации, установленные законодательными актами, признаются грубым нарушением трудовых обязанностей, влекущим безусловное

привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до его увольнения с занимаемой должности.

Декретом установлено 24 основания расторжения трудовых договоров (контрактов) с работниками до истечения срока их действия по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения, в которые включены основания увольнения по инициативе нанимателя, предусмотренные статьями 42, 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29, предусмотрены дополнительные основания для увольнения государственных служащих, а также нанимателю предоставлено право на увольнение работника за однократное иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым декретом и иными законодательными актами.

В Декрете установлен запрет на 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. Иные работники, уволенные по дискредитирующим обстоятельствам, могут назначаться на руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет после такого увольнения, при условии согласования этого назначения с председателем районного, городского (города областного подчинения) исполкома, главой администрации района г. Минска (города областного подчинения), на территории которого расположена данная организация либо ее соответствующее структурное подразделение, в порядке, предусмотренном Советом Министров Республики Беларусь. При этом Декретом определено, что под иной 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.

Назначение лица на должность с нарушением требований, предусмотренных Декретом, является основанием для увольнения этого лица в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

Старший помощник прокурора района

Наталья Ермачкова