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  п о с т а н о в л я ю:

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, исполнительскойили 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 размередо 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 уважительныхпричин 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 недостоверныхсведений, 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.

**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».

**ЧИТАЙТЕ ТАКЖЕ:**

* [Декрет № 5 от 15 декабря 2014 г.](http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/dekret-5-ot-15-dekabrja-2014-g-10434/)

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 руководителябудут учитываться при его аттестации и при принятии решения о продлении с ним контракта.

Одновременно с установлением ответственности руководителейпредусматривается наделение их дополнительными правами, позволяющимиобеспечить надлежащую производственную и трудовую дисциплину, оперативную реализацию принимаемых управленческих решений. В частности, руководители организаций получат 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 среднемесячнойзарплаты). Это предоставит нанимателю более гибкий инструментарий 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 нарушенийдисциплины, 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.

# Декрет № 5 - о людях. Но не так, как хотелось бы работникам. Скорее наоборот

[24 декабря 2014 в 10:50](http://news.tut.by/archive/24.12.2014.html)
Максим Знак, [TUT.BY](http://news.tut.by/author/490~613.html)

|  |
| --- |
| http://img.tyt.by/620x620s/n/08/10/maksim_znak.jpg |
| Максим Знак, к. ю. н., партнер АБ["Адвокаты "ЮрЗнак"](http://www.jurznak.by/) |

**В эти предпраздничные дни мало кто из белорусов задумывается о значении вступающего в силу со следующего года**[**Декрета № 5**](http://news.tut.by/society/428014.html)**.  Все заняты подготовкой к Рождеству и Новому году, поэтому времени на осознание глобальных изменений в других сферах практически не остается.**

Однако, хотя новость о Декрете № 5 не такая яркая, как другие информационные поводы, этот документ фактически открывает новую эру в трудовых отношениях. Введен инструмент, с помощью которого государственная идеология может быть реализована в рамках отношений, до этого считавшихся сугубо частноправовыми.

Декрет № 5 – о людях. Однако не совсем в том ключе, в котором работникам бы хотелось. Скорее наоборот. Декрет обязателен как для государственных, так и для частных предприятий и коснется каждого работника в стране – от подсобного рабочего до директора крупнейшего завода. И в отличие от праздников и различных временных неурядиц, нормы этого документа будут действовать долгое время, фактически устанавливая новые основы идеологии трудовых отношений.
Декрет № 5 имеет большую силу, чем Трудовой кодекс. Он написан "поверх" существующей системы правил, то есть изменяет ее в случае явного противоречия и дополняется действующими нормами при наличии пробелов.

Вкратце охарактеризуем основные изменения:

## 1. Увольнение по дискредитирующим обстоятельствам

Вводится право нанимателя расторгнуть трудовой договор (в том числе, контракт) по "дискредитирующим обстоятельствам" (термин введен Декретом № 5). В их перечень вошли не только основания для увольнения, считающиеся дисциплинарной ответственностью, но и некоторые "нейтральные" обстоятельства. В отношении каждого из них должна соблюдаться процедура увольнения с проведением проверки. [Таблица](http://news.tut.by/society/429241.html%22%20%5Cl%20%221)по всем дискредитирующим обстоятельствам приведена в конце материала.
Особо стоит обратить внимание на то, что в отношении всех работников сейчас действуют те основания увольнения, которые ранее существовали только для контрактников. Также любопытно то, что появилась общая открытая норма – увольнение за однократное грубое нарушение обязанностей работником (по Декрету № 29 от 26.07.1999 – это любое допущенное работником нарушение законодательного акта).

## 2. Волчий билет

Если работника уволили по дискредитирующим обстоятельствам, в течение 5 лет он не сможет занимать должности, включенные в государственные кадровые реестры. Кроме этого, он должен будет представить согласование исполкома при устройстве на руководящую должность (любая должность, связанная с управлением хотя бы одним человеком), в том числе в частную организацию. Исполком будет выдавать согласование на основании обращения организации-работодателя с приложением характеристик работника с предыдущих мест работы за последние 5 лет. Непонятно, как эти ограничения согласуются с гарантированным каждому правом на труд.

## 3. Расширение прав нанимателя

Изменить существующие условия труда работника (включая размер зарплаты) можно при наличии обоснованных причин при условии предупреждения работника за 7 дней (ранее – за месяц). Несогласный с изменениями работник увольняется с выплатой 2-недельного пособия.
Отстранять от работы можно и за нарушения, которые повлекли или способны повлечь причинение ущерба.
Когда мы говорим о нарушениях по Декрету № 5 (в любом контексте), учитываются любые нарушения производственно-технологической, исполнительной или трудовой дисциплины. Производственно-технологическая дисциплина в том числе включает в себя обеспечение требований по соблюдению стандартов, рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов. Все это закрепляется в инструкциях работников.
Декрет № 5 предусматривает возможность без обращения в суд взыскать с работника ущерб, причиненный нанимателю, в размере до 3 его среднемесячных заработных плат (ранее – до 1).
Расширение прав нанимателя действительно произошло, но общие подходы остались прежними. Бремя доказывания обоснованности действий лежит на нанимателе, а любой работник может обжаловать его действия в суде.

## 4. Лишение премий – дисциплинарное взыскание

Чтобы подсластить пилюлю, Декретом № 5 предусмотрено право руководителей устанавливать дополнительные стимулирующие выплаты. Правда, это право можно реализовать за счет прибыли, что не каждый руководитель (собственник) сможет или захочет сделать.
В то же время декрет дает право руководителям лишать работников любых дополнительных выплат (надбавок, премий) сроком до 12 месяцев, причем такое лишение будет считаться мерой дисциплинарного взыскания. Соответственно, при депремировании должна соблюдаться специальная процедура, и лишенного премии работника в течение года можно будет уволить за любое однократное нарушение.

## 5. Руководитель – промежуточное звено в "трудовой вертикали"

Руководители не будут единоличными вершителями судеб работников. Декрет № 5 возложил на них ряд обязанностей, в том числе изменять должностные инструкции работников и неукоснительно привлекать их к ответственности за всяческие нарушения. При этом руководители - сами работники, и в отношении них действуют точно такие же жесткие нормы, только дополненные специальными основаниями увольнения. Кроме того, для них введена дополнительная аттестация.
Если ранее над руководителем находился лишь собственник, то теперь есть еще исполком, который может не согласовать наем ранее проштрафившихся. Также есть и другие органы, которые могут направить письменное требование привлечь провинившихся работников к ответственности (и руководитель обязан его исполнить).
Таким образом, выстраивается трудовая вертикаль власти из четырех ступеней: государство - собственник - руководитель - работник. Причем для каждого из субъектов Декретом № 5 вводятся не только дополнительные права, но и обязанности. Даже государство (в лице исполкомов) должно будет выдавать согласования (на что может потребоваться немалый ресурс), не говоря уже про направление требований о привлечении к ответственности и т.п.
Как и ранее принятая Директива № 1, Декрет № 5 призван создать в трудовых отношениях суровый, но справедливый мир, где каждый получает по заслугам (пока что только в части ответственности). Неукоснительное выполнение, безусловное привлечение к ответственности, санкции вплоть до увольнения и прочие грозные меры должны способствовать укреплению трудовой дисциплины. Наверное, в идеальном мире так и произойдет, но в реальном – могут возникнуть проблемы.
Во-первых, не совсем понятно, какие меры ответственности могут быть применены к организации (или работнику) нарушившему нормы Декрета № 5. Напрямую таких мер не усматривается.
Во-вторых, неплохие по сути нормы получили весьма странное оформление.
Да простят меня работники, но как юрист, работающий с бизнесом, я могу отметить, что "защищенность" работников иногда является чрезмерной. Неплохо было бы предоставить нанимателям право на отстранение от работы или увольнение по упрощенной процедуре. Само по себе это стимулировало бы работников и создало бы более динамичный рынок труда.
Но тот вариант, который представлен в Декрете № 5, – это не право безболезненного увольнения (впрочем, каждое увольнение болезненно). Новые нормы позволяют навесить на работника ярлык, "черную метку", которая вызывает правовые последствия. Каким образом будут поступать наниматели, получившие такой инструмент давления, предсказать сложно.
Здесь следует еще понимать, что значение каждого правового акта раскрывается в зависимости от контекста его применения. Одно дело, когда мы говорим о стране с практически нулевой безработицей, в которой рынок работодателей является высококонкурентным и работники могут выбирать из нескольких предложений. Фактически сейчас многие наниматели боятся, чтобы хорошие работники не уволились, а работники, с которыми заключены контракты, могут сетовать на отсутствие права на увольнение. Совсем другая ситуация будет в ситуации кризиса, если люди начнут больше всего волноваться о том, как бы их не уволили.
Останется ли Декрет № 5 для частных предприятий в большей степени декларативным актом (как некоторые из директив) или же станет основой для построения трудовой политики, зависит от правоприменительной практики. В любом случае, несмотря на то что нормы декрета начнут действовать как раз с последним ударом курантов и наступлением нового года, сложно назвать его подарком для участников трудовых отношений.
P.S. При наличии вопросов касательно норм Декрета № 5 - размещайте их в комментариях. Материал может быть дополнен. Подчеркну, что все вышесказанное - личное мнение, основанное на тексте буквального прочтения Декрета № 5. Официальные разъяснения по этому вопросу могут давать только уполномоченные органы.
Дискредитирующие обстоятельства для увольнения (справочно, таблицей):

|  |  |
| --- | --- |
| **пп. Декрета №5 и наименование дискредитирующего обстоятельства увольнения** | **Краткий комментарий** |
| 6.1.**неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей**работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание; | Вытекает из п. 4 ст. 42 ТК, при этом формулировка более четкая и соответствует сложившейся практике (слова "систематическое неисполнение" получили свою расшифровку). Согласно ст. 203 ТК, дисциплинарное взыскание считается погашенным, если работник в течение года не привлекался к новому дисциплинарному взысканию |
| 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; |   Вытекает из п. 5 ст. 42 ТК Вытекает из п. 7 ст. 42 ТК    Вытекает из п. 8 ст. 42 ТК   Вытекает из п.2.10 Декрета №29 от 26.07.1999 г.- ранее действовало в такой формулировке только для работников, заключивших контракт, для остальных – п. 9 ст. 42 ТК, устанавливающий, что нарушение должно быть грубым. **Новое основание, частично применявшееся на основании п. 1 ст. 47 ТК в отношении руководителя, главного бухгалтера, руководителей обособленных подразделений и их заместителей. Значимое изменение, включает в себя причинение ущерба в размере кратном 3-м среднемесячным заработным платам работников в Беларуси, а также любое нарушение Законов, Декретов, Указов, постановлений правительства (согласно определению грубого нарушения в Декрете №29)** |
| 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;  | Вытекает из п. 5 ст. 44 ТК |
| 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;  | Вытекает из п. 2 ст. 47 ТК |
| 6.5.**совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка**, несовместимого с продолжением данной работы;  | Вытекает из п. 3 ст. 47 ТК |
| 6.6. **направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий**;  | Вытекает из п. 4 ст. 47 ТК |
| 6.7. **разглашение коммерческой тайны**работником, имеющим к ней доступ; | Вытекает из п. 6 ст. 47 – при этом дискредитирующим обстоятельством является только увольнение в связи с разглашением коммерческой тайны, а не отказ от подписания соответствующих документов  |
| 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**;  | **П. 6.8-6.13 Вытекают из п. 2.10 Декрета №29 от 26.07.1999 г., ранее действовали только для работников, с которыми заключены контракты, теперь – для всех трудовых договоров.**При этом в п. 6.9 не указано названное в Декрете № 29 основание "необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных". |
| 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;  | **Частично вытекает из п. 2.10 Декрета № 29 от 26.07.1999 г. (в части выполнения предписаний для устранения выявленных нарушений), однако формулировка является более широкой – в первой части говорится о любом требовании уполномоченного лица либо органа.**  |
| 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;  | Специальные правила для государственных служащих, вытекают, в том числе, из постановления Совета Министров Республики Беларусь от 07.10.2003 № 1271, Закона "О государственной службе", Закона "О борьбе с коррупцией" |
| 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.** | Отсылочная норма к соответствующим законодательным актам (законы, декЧитать полностью: <http://news.tut.by/society/429241.html> |