

**ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по применению отдельных норм Декрета
Президента Республики Беларусь
от 15 декабря 2014 г. № 5**

1. Пунктом 9 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) установлены **особенности назначения на руководящие должности** в организации государственной и частной форм собственности лиц, уволенных по основаниям, признаваемым **дискредитирующими обстоятельствами увольнения** (далее – дискредитирующие обстоятельства), в течение пяти лет после такого увольнения.

Перечень оснований увольнения, признаваемых дискредитирующими обстоятельствами увольнения, предусмотрен в пункте 6 Декрета № 5.

Так, **назначение** лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, **на руководящие должности** в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет после такого увольнения, **осуществляется 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.

Обращаем внимание, что запрет и ограничение на назначение в соответствии с пунктом 9 Декрета № 5 относится не только к приему на работу, в том числе по совместительству, но и **к случаям перевода работника на другую работу** (статья 30 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) **в период трудовых отношений**.

Справочно: Согласно части первой статьи 30 ТК переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего) (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования должности служащего (профессии рабочего)) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

2. 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.

Согласно части второй пункта 3 Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих, утвержденных

постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1 (далее – Общие положения), отнесение должностей служащих к категориям (руководители, специалисты и другие служащие) осуществляется в зависимости от характера трудовых функций (организационно-распорядительные, аналитико-конструктивные, исполнительские).

Для определения **руководящей должности** следует руководствоваться установленной **Общегосударственным классификатором Республики Беларусь** (далее – ОКЗ), утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24 июля 2017 г. № 33, классификацией должностей служащих по категориям руководители, которым присвоен **код категорий должностей служащих - 1¹**.

В соответствии с частью первой пункта 6 Общих положений к категории «Руководители» (код категории – 1) относятся служащие, в рамках определенных полномочий **осуществляющие организационно-распорядительные** (руководящие, организующие, направляющие, координирующие и контролирующие) **функции** применительно к организации, соответствующим структурным (обособленным) подразделениям, работникам, направлениям деятельности.

Наименование должности служащего, относящегося к категории «Руководители», зависит от уровня управления, организационной структуры, характера полномочий, ответственности и других факторов (часть вторая пункта 6 Общих положений).

Следует обратить внимание, что в соответствии с ОКЗ к категории «Руководители» относятся не только руководители (заместители руководителей) организаций, но и руководители (заместители руководителей) структурных подразделений, а также главные специалисты.

3. Порядок согласования назначения лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет после такого увольнения **определен Положением** о порядке согласования назначения лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности, утвержденным **постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2015 г. № 68** (далее – Положение).

В соответствии с Положением **согласование** осуществляется председателем районного, городского (города областного подчинения)

¹ Коды категорий служащих указаны в графе «Код категории должности служащего» таблицы 2 общегосударственного классификатора «Занятия», утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24 июля 2017 г. № 33.

исполнительного комитета, главой администрации района г. Минска (города областного подчинения) (далее – **председатель исполкома**), на территории которого расположена соответствующая организация либо ее структурное подразделение.

Для согласования назначения лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящую должность организация представляет:

– **письменное мотивированное ходатайство** организации по форме согласно приложению к Положению (далее – ходатайство);

Справочно: Ходатайство должно содержать данные о лице, уволенном по дискредитирующим обстоятельствам, претендующем на занятие руководящей должности, обоснование необходимости назначения его на эту должность, а также сведения о его работе в прошлом, которые отражаются на основании записей трудовой книжки, иных документов о работе (службе).

– **характеристики** лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, претендующего на занятие руководящей должности, с предыдущих мест работы за последние пять лет по форме, установленной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 октября 2021 г. № 585.

Справочно: Характеристика лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, претендующего на занятие руководящей должности, с предыдущих мест работы должна содержать в том числе информацию о его деловых и личностных качествах, организаторских способностях, результатах работы, причинах прекращения (расторжения) трудового договора (контракта), привлечения к дисциплинарной, материальной ответственности.

Помимо характеристик к ходатайству по инициативе подписавшего его руководителя организации могут быть приложены иные документы, подтверждающие необходимость назначения лица на руководящую должность или содержащие сведения об обстоятельствах, имеющих значение для принятия решения о согласовании (пункты 3-5 Положения).

Без указанного в Положении пакета документов **согласование** председателем исполкома **назначения на руководящую должность** производиться не может.

Согласно пункту 10 Декрета № 5 назначение лица на должность с нарушением требований, предусмотренных в частях первой и второй пункта 9 Декрета № 5, является основанием для увольнения этого лица в связи с нарушением установленных правил приема на работу.

4. Нарушение установленного Декретом № 5 порядка приема на работу, назначения (перевода) на руководящую должность лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, (без согласования с председателем исполкома) признается грубым нарушением трудовых обязанностей уполномоченным должностным лицом нанимателя, что

является основанием для привлечения такого лица к дисциплинарной ответственности (пункт 12 Декрета № 5).

Обращаем внимание, что согласно пункту 5 Декрета № 5 правомочный орган (руководитель) может **применять меру дисциплинарного взыскания** самостоятельно, а также **по письменному требованию:**

государственного органа (организации) – в отношении работников органов и организаций, подчиненных или входящих в состав (систему) этого государственного органа (организации);

облисполкома или Минского горисполкома – в отношении **работников организаций независимо от формы собственности**, расположенных на территории соответствующей административно-территориальной единицы;

иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа (организации).

Справочно: Перечень контролирующих (надзорных) органов с указанием сфер контрольной (надзорной) деятельности утвержден Указом Президента Республики Беларусь от 16.10.2009 № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь».

Аналогичные **права органов местного управления и самоуправления** (далее – исполкомы) **требовать применения меры дисциплинарного взыскания** закреплены в статьях 42 – 45 Закона Республики Беларусь «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь».

Справочно: При привлечении работника к дисциплинарной ответственности по письменному требованию уполномоченного органа нанимателю необходимо соблюдать общий порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий, предусмотренные главой 14 ТК, а также специальный порядок увольнения по дискредитирующим обстоятельствам определенный пунктом 7 Декрета № 5.

Кроме того, **несоблюдение должностным лицом нанимателя установленного порядка приема работников на работу** влекут наложение штрафа в размере от двух до двадцати базовых величин (часть шестая статьи 10.12. Кодекса Республики Беларусь об административной ответственности).