

ОБЯЗАТЕЛЬНО ДЛЯ ВСЕХ

Как уже сообщала «МП», Президент Республики Беларусь подписал Декрет №5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». За комментарием документа, который вступит в силу с 1 января следующего года, мы обратились к начальнику главного управления организационно-кадровой работы Миноблсполкома Владимиру Гуриновичу.

Сергей ГРИБ

Главное — порядок

— Основанием для принятия Декрета стали события весны этого года, когда во время посещения Президентом Слуцкого льнозавода и Слуцкого мясокостобината были выявлены серьезные нарушения производственной, технологической, исполнительской дисциплины, а также факты бесхозяйственности, — отмечает Владимир Гуринович. — По итогам визита было принято решение о подготовке правового акта, направленного на усиление требований к руководителям и работникам организаций. Разработка и обсуждение Декрета велись на протяжении нескольких месяцев, с непосредственным участием руководства Миноблсполкома. Причем перед окончательным подписанием документа было рассмотрено несколько его вариантов.

По словам Владимира Гуриновича, Декрет направлен на искоренение бесхозяйственности, повышение качества продукции, работ и услуг, укрепление производственной дисциплины, совершенствование работы по подбору и расстановке кадров.

— Соблюдение производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины становится одним из основных критериев оценки работы руководителей и в обязательном порядке будет учитываться в ходе их аттестации, при продлении и заключении на новый срок контрактов, при принятии кадровых решений, — продолжает Владимир Гуринович. — Оценка соблюдения указанных критериев оформляется документально и хранится в личном деле руководителя организации. При этом стоит заметить: в данном случае форма собственности организации не имеет значения. Нормы Декрета распространяются как на государственные, так и на частные структуры.

За нарушения — без премии

Декрет дает право руководителю на основании законодательства, колдоговора или иного локального нормативного правового акта, а также по решению собственника имущества организации устанавливать добросовестным работникам, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера. Размер таких выплат не ограничен. Однако нужно отметить: их источник определен — прибыль.

Среди нововведений — возможность сокращения с одного месяца до 7 календар-

гической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, — говорит Владимир Гуринович. — Помимо этого, руководитель организации получит право при одновременном уведомлении профсоюза расторгнуть контракт с работником, допустившим нарушение дисциплины, которое повлекло причинение организации ущерба в размере более чем три начисленные среднемесячные заработные платы по республике, а также право удерживать из заработной платы работника в счет возмещения причиненного ущерба до

Среди нововведений — возможность сокращения с одного месяца до 7 календарных дней срока предупреждения работника об изменениях существенных условий труда в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. Декрет также предоставляет дополнительное право руководителю на полное или частичное депремирование работника, нарушившего производственную, технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, на срок до 12 месяцев.

трех его среднемесячных зарплат. При этом удержания из каждой зарплаты работника не превышают 50% ее размера — если возможность больших удержаний не установлена законодательными актами.

Меры дисциплинарной ответственности, установленные Декретом №5 и иными законодательными актами, могут применяться к работникам самостоятельно руководителем либо по письменному требованию: государственного органа или организации — в отношении работников органов и организаций, подчиненных или входящих в состав (систему) этого государственного органа или организации; облсполкома или Минского горисполкома — в отношении работников организаций государственной и частной форм собственности, расположенных на территории соответствующей административно-территориальной единицы, а также иного уполномоченного в соответствии с законодательством на проведение проверок государственного органа или организации.

Отдельный разговор о руководителях. Они могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения с должности, в случаях неудовлетворительного содержания производственных зданий и помещений, оборудования и приспособлений, ненадлежащих условий труда работников. Еще одно основание для привлечения руководителей к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения с должности, — незакрепление в должностных инструкциях работников их обязанностей по соблюдению технологических регламентов и нормативов при производстве продукции, выполнении работ и оказании услуг, требований производственного процесса, технологии изготовления продукции, проведения работ и оказания услуг, а также требований по поддержанию чистоты и порядка на территории организации и непосредственно на рабочем месте.

— Согласно Декрету, руководители привлекаются к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, и в случае сокрытия или подмены основания увольнения работника за совершение виновных действий, — подчеркивает Владимир Гуринович. — И в том числе в случае увольнения при наличии виновных действий с формулировкой «по соглашению сторон».



Фото Светланы КУРЕЙЧИК

Прощай, контракт...

В Декрете закрепляется перечень дискредитирующих обстоятельство увольнения, в соответствии с которыми трудовые договоры (контракты) могут быть расторгнуты до истечения срока их действия. В частности, к таким обстоятельствам относятся: неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание; прогул, 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, установленное вступившим в законную силу приговором суда; нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников; 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; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовую профилакторий и другие основания, предусмотренные законодательством нашей страны.

— Однако нужно иметь в виду, что до момента увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить актом или служебной запиской, а также затребовать письменное объяснение работника, — замечает Владимир Гуринович. — Эти акты или служебные записки и объяснения подлежат хранению в организации не менее пяти лет.

Из кресла в кресло не получится

— К сожалению, есть примеры, когда руководитель, уволенный из одной организации, через непродолжительное время возглавляет другую, — констатирует Владимир Гуринович. — Этой практике пересаживания из кресла в кресло будет положен конец. С вступлением в силу Декрета №5 руководители, уволенные по дискредитирующим обстоятельствам, на протяжении 5 лет не смогут занимать руководящие должности.

Так, Декрет предусматривает запрет назначения на должности, включенные в кадровые реестры Главы государства,

Совмина, облсполкомов (Мингорисполкома), районных, городских исполкомов, местных администраций районов в городах, лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, со дня такого увольнения, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. А назначенные граждане, уволенные по дискредитирующим обстоятельствам, на другие руководящие должности в организации государственной и частной форм собственности в течение пяти лет возможно лишь с согласия председателя районного, городского исполкома, главы местной администрации.

— Соглашение на назначение будет осуществляться на основании информации о кандидате, в том числе — на основании мотивированного ходатайства органи-

Согласно Декрету, руководители привлекаются к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, в случае сокрытия или подмены основания увольнения работника за совершение виновных действий. И в том числе в случае увольнения при наличии виновных действий с формулировкой «по соглашению сторон».

зации и прилагаемых к нему характеристик с предыдущих мест работы за последние пять лет. Такие характеристики после соответствующего запроса должны выдаваться в срок до 5 календарных дней, — отмечает Владимир Гуринович. — Решение о согласовании или несогласовании местными органами власти будут обязаны принять максимум через 5 рабочих дней с даты представления необходимых документов. При этом отказ председателя исполкома в согласовании оснований, на руководящую должность можно в трехмесячный срок обжаловать в Администрацию Президента Республики Беларусь.

И еще один важный момент. За нарушение предусмотренного Декретом порядка назначения на руководящие должности, отказ в выдаче или нарушение сроков выдачи характеристик, выдачу характеристик с заведомо недостоверной информацией руководители будут привлекаться к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения. А лицо, назначенное на должность с нарушением требований Декрета, подлежит увольнению.

— В ближайшее время ожидаются разъяснения Совета Министров по некоторым положениям Декрета, — говорит Владимир Гуринович. — Мы не исключаем, что вопрос может быть много, и вместе с тем главная задача — подойти к применению норм документа обстоятельно и со знанием дела. Поэтому в наших планах — проведение учебы кадровых служб. И в том числе в регионах области.

До момента увольнения работника по дискредитирующим обстоятельствам наниматель обязан провести проверку допущенных им нарушений, результаты которой оформить актом или служебной запиской, а также затребовать письменное объяснение работника.

ных дней срока предупреждения работника об изменениях существенных условий труда в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. Декрет также предоставляет дополнительное право руководителю на полное или частичное депремирование работника, нарушившего производственную, технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину, на срок до 12 месяцев.

— Согласно Декрету, руководитель сможет незамедлительно отстранять работников от работы при выявлении допущенных ими нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, — говорит Владимир Гуринович. — Помимо этого, руководитель организации получит право при одновременном уведомлении профсоюза расторгнуть контракт с работником, допустившим нарушение дисциплины, которое повлекло причинение организации ущерба в размере более чем три начисленные среднемесячные заработные платы по республике, а также право удерживать из заработной платы работника в счет возмещения причиненного ущерба до