

О некоторых нормах реализации Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»

Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (в ред. Декретов Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 №1, от 12.10.2021 № 6) определены основания увольнения, признаваемые дискредитирующими обстоятельствами.

Так, согласно пункту 6 Декрета, 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 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 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;

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;

6.14-1. нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных;

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;

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.

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

Указанные документы проверки подлежат хранению в организации не менее пяти лет.

В соответствии с пунктом 9 Декрета № 5 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 части первой пункта 8 Декрета № 5, осуществляется при условии ***согласования этого назначения с главой администрации района г. Минска, 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.