Разъяснение по применению Декрета Президента Республики Беларусь от 12 октября 2021 г. № 6 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь»

Декрет Президента Республики Беларусь от 12 октября 2021 г. № 6 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь» (далее – Декрет № 6) предусматривает внесение изменений в Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5).

Декрет № 6 принят в целях повышения кадрового потенциала государственных органов и организаций, а также реализации изменений, внесенных в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) Законом Республики Беларусь от 28 мая 2021 г. № 114-З «Об изменении законов» (далее – Закон от 28 мая 2021 г.).

Декрет № 6 вступает в силу 24 октября 2021 г.

Новации Декрета № 6:

определены требования к характеристике;

установлены дополнительные требования при приеме на работу в государственные органы, государственные организации и организации, более 50 процентов акций (долей в уставном фонде) которых находится в государственной собственности (далее – государственные организации);

установлена ответственность за нарушение порядка приема на работу;

дополнен перечень дискредитирующих обстоятельств увольнения.

О характеристике

Декретом № 6 закрепляются требования к характеристике и срокам ее выдачи для целей применения Декрета № 5.

Так, **под характеристикой понимается** официальный документ, отражающий профессиональные, деловые и моральные качества работника, сведения о привлечении к дисциплинарной и иной ответственности, отношение к государственным и общественным институтам, иную информацию, подготовленный по форме, установленной Советом Министров Республики Беларусь.

Форма характеристики установлена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 октября 2021 г. № 585 «О форме характеристики» (далее – постановление № 585). В ней указываются, в том числе **следующие сведения** в отношении характеризуемого работника:

- профессиональные и деловые качества (компетентность, работоспособность, исполнительность, дисциплинированность, инициативность, степень самостоятельности при принятии решений, стремление повышать свой профессиональный уровень, другое);

- моральные качества (ответственность, порядочность, тактичность, доброжелательность, отзывчивость, другое);

- участие работника в социально-общественной жизни коллектива, его взаимодействие с нанимателем, профсоюзной организацией по решению актуальных вопросов деятельности организации;

- сведения:

о дисциплинарных взысканиях, примененных к работнику в течение последнего года до даты выдачи характеристики (до даты увольнения);

о привлечении работника к материальной ответственности;

о привлечении работника к иной ответственности (при наличии таких сведений у нанимателя);

- иные сведения, характеризующие работника.

При направлении характеристики **по запросу государственного органа, иной государственной организации**, а также организации, более 50 процентов акций (долей в уставном фонде) которой находится в государственной собственности, **дополнительно** также отражаются сведения об отношении к государственным и общественным институтам, конституционному строю, о совершавшихся действиях против порядка управления и общественной безопасности, наличии антигосударственных проявлений работника на рабочем месте.

Следует отметить, что Декретом № 5 предусмотрено использование характеристики как при приеме на работу (пункт 11 Декрета № 5), так и при согласовании с местными исполнительными и распорядительными органами назначения лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности в течение пяти лет после такого увольнения (пункт 9 Декрета № 5). Соответственно, и в первом, и во втором случае характеристика должна соответствовать требованиям, предусмотренным Декретом № 5 и постановлением № 585.

Кроме того, при выдаче характеристики для целей согласования назначения на руководящие должности (пункт 9 Декрета № 5) также необходимо учитывать требования пункта 5 Положения о порядке согласования назначения лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2015 г. № 68.

Характеристика подписывается **руководителем организации** с указанием даты и заверяется печатью нанимателя (при ее наличии).

Декретом № 6 увеличен срок, в течение которого должна быть выдана характеристика при поступлении соответствующего запроса, с пяти **до семи календарных дней** со дня получения запроса. В этой связи пятидневный срок, установленный в части третьей статьи 26 Трудового кодекса, не применяется.

Требование о выдаче характеристики **по установленной форме и в установленные сроки** в случае поступления такого запроса **распространяется на всех нанимателей независимо от формы собственности.**

О дополнительных требованиях при приеме на работу в государственные организации (часть вторая пункта 11 Декрета № 5).

При приеме на работу работника в государственные организации Декретом № 6 установлена **обязанность нанимателя**, если иное не установлено законодательными актами, **запрашивать**:

характеристику с предыдущего места его работы;

характеристику из государственной организации, являвшейся местом его работы в течение предшествующих пяти лет. В случае, если таким местом работы являлось несколько государственных организаций, характеристика запрашивается по последнему из них.

Примеры ситуаций с выдачей характеристики:

если в течение предыдущих пяти лет все места работы являлись негосударственными организациями, в том числе организациями с долей собственности государства до 50 процентов, то наниматель должен запросить одну характеристику с последнего места работы;

если в течение этого пятилетнего периода была работа как в негосударственной, так и в государственной организациях, то количество запросов зависит от того, какая организация была последним местом работы: если государственная, то будет запрошена одна характеристика, которая одновременно будет являться характеристикой с предыдущего места работы. Если же последним местом работы была негосударственная организация, то нанимателю необходимо сделать два запроса: по последнему месту работы (в негосударственную организацию) и в государственную организацию;

если все места работы являлись государственными организациями, то наниматель должен запросить одну характеристику с последнего места работы.

Следует отметить, что характеристики необходимо запрашивать на каждого кандидата на трудоустройство **независимо от того, на какую должность служащего или по какой профессии рабочего** он принимается на работу в государственную организацию.

Кроме того, в отношении кандидатов на руководящие должности в государственных организациях помимо характеристики наниматель обязан запросить в органах внутренних дел сведения из единого государственного банка о правонарушениях. Такие сведения предоставляются **бесплатно**.

Справочно.

Согласно нормам Декрета № 5 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.

О праве негосударственных организаций запрашивать характеристику с предыдущего места работы.

Обязанность запрашивать характеристику при приеме на работу для организаций частной формы собственности Декретом № 6 не предусмотрена. Как и прежде, за такими нанимателями осталось право при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы (часть первая пункта 11 Декрета № 5, часть третья статьи 26 Трудового кодекса).

О получении сведений из единого государственного банка данных о правонарушениях (ЕГБДП)

В соответствии с частью первой статьи 12 Закона Республики Беларусь от 9 января 2006 г. № 94-З «О единой государственной системе регистрации и учета правонарушений» (далее - Закон) предоставление сведений о правонарушениях (за исключением обезличенных персональных данных) государственным органам и иным организациям осуществляется органами внутренних дел с согласия физических лиц (их законных представителей), в том числе индивидуальных предпринимателей, или юридических лиц, о которых запрашиваются сведения, кроме случаев, предусмотренных Законом и иными законодательными актами.

Предоставление органами внутренних дел сведений о правонарушениях нанимателям при приеме на работу работника в

государственные организации **без согласия физических лиц не предусмотрено**.

Следовательно, **наниматель должен получить согласие** физического лица (кандидата на руководящую должность) на предоставление сведений из ЕГБДП.

В соответствии с частью пятой статьи 12 Закона предоставление сведений о правонарушениях осуществляется на основании письменного запроса либо запроса в виде электронного документа государственной организации с приложением согласия физического лица, о котором запрашиваются сведения, на предоставление этих сведений либо электронного документа, подтверждающего наличие такого согласия, кроме случаев, предусмотренных Законом и иными законодательными актами, когда предоставление сведений о правонарушениях осуществляется без их согласия. Согласие может быть получено в письменной форме, в виде электронного документа или в иной электронной форме с учетом требований законодательства о персональных данных.

Согласно пунктам 123 и 126 Положения о порядке функционирования единой государственной системы регистрации и учета правонарушений, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 20 июля 2006 г. № 909 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 13 сентября 2021 г. № 523), запросы о наличии (отсутствии) сведений о правонарушениях, хранящихся в ЕГБДП, в отношении проверяемого физического лица оформляются по форме согласно приложению 18 к Положению, а согласие физического лица на предоставление этих сведений - по форме согласно приложению 20 к Положению.

Об ответственности за нарушение порядка приема на работу

В пункте 12 Декрета № 5 (в редакции Декрета № 6) установлено, что:

нарушение предусмотренного Декретом № 5 **порядка приема на работу**, назначения на должность, выдача характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также нарушение сроков их выдачи **признается грубым нарушением трудовых обязанностей**;

виновные деяния должностных лиц по вышеуказанному грубому нарушению трудовых обязанностей, повлекшие причинение ущерба государственной собственности либо существенного вреда государственным или общественным интересам, при наличии оснований влекут ответственность в соответствии с Уголовным кодексом Республики Беларусь (далее – Уголовный кодекс).

В этой связи факт нарушения порядка приема на работу, назначения на должность, выдача характеристик, содержащих заведомо недостоверную информацию, а также нарушение сроков их выдачи, предусмотренных Декретом № 5, является основанием для увольнения:

в отношении руководителя организации (ее обособленного подразделения), его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя – по пункту 1 части первой статьи 47 Трудового кодекса. Увольнение по данному основанию осуществляется с соблюдением порядка расторжения трудового договора, предусмотренного статьями 199-201, пунктом 4 части первой статьи 198 Трудового кодекса, а также пунктом 7 Декрета № 5;

в отношении иных работников, ответственных за соблюдение порядка приема на работу и выдачу характеристик, - по пункту 7 статьи 42 Трудового кодекса за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами. Увольнение по данному основанию осуществляется с соблюдением порядка и условий расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, предусмотренного статьями 43, 46, 199-201, пунктом 4 части первой статьи 198 Трудового кодекса, а также пунктом 7 Декрета № 5.

Понятие должностных лиц (часть вторая пункта 12 Декрета № 5) рассматривается применительно к терминам, употребляемым в Уголовном кодексе.

Справочно:

В соответствии с частью четвертой статьи 4 Уголовного кодекса под должностными лицами понимаются:

1) представители власти, то есть депутаты Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов, а равно государственные служащие, имеющие право в пределах своей компетенции отдавать распоряжения или приказы и принимать решения относительно лиц, не подчиненных им по службе;

2) представители общественности, то есть лица, не находящиеся на государственной службе, но наделенные в установленном порядке полномочиями представителя власти при выполнении обязанностей по охране общественного порядка, борьбе с правонарушениями, по отправлению правосудия;

3) лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие в учреждениях, организациях или на предприятиях (независимо от форм собственности), в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей, либо лица,

уполномоченные в установленном порядке на совершение юридически значимых действий;

4) должностные лица иностранных государств, то есть лица, наделенные в иностранных государствах в соответствии с законодательством этих государств полномочиями, аналогичными указанным в пунктах 1 - 3 части четвертой статьи 4 Уголовного кодекса, включая третейских судей и присяжных заседателей, а равно должностные лица международных организаций, члены международных парламентских собраний, судьи и должностные лица международных судов.

О дополнении перечня дискредитирующих обстоятельств увольнения

Законом от 28 мая 2021 г. статья 47 Трудового кодекса дополнена новым основанием увольнения – нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных (пункт 10 части первой статьи 47 Трудового кодекса). Данное основание является мерой дисциплинарного взыскания, в связи с чем оно отнесено к дискредитирующим обстоятельствам увольнения. Соответствующее дополнение внесено в пункт 6 Декрета № 5 (подпункт 6.14^1).

Указанное основание увольнения применяется без учета порядка и условий, установленных статьями 43 и 46 Трудового кодекса при увольнении по инициативе нанимателя, но с соблюдением требований главы 14 Трудового кодекса и пункта 7 Декрета № 5.

Справочно:

Пункт 7 Декрета № 5 предусматривает проведение проверки допущенных работником нарушений, результаты которой следует 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.

О приведении Декрета № 5 в соответствие с Трудовым кодексом

Подпункт 3.4 пункта 3 Декрета № 5 дополнен нормой, предоставляющей право руководителю организации (нанимателю) незамедлительно отстранять работника от работы в случае, если работник призывает других работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин.

Такое право на отстранение работника от работы закреплено в статье 49 Трудового кодекса с 30 июня 2021 г. в связи с вступлением в силу Закона от 28 мая 2021 г.

Кроме того, определены пределы отстранения работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, путем уточнения подпункта 3.4 пункта 3 Декрета № 5 – *до устранения нарушений*. Внесенное уточнение означает, что допуск работника к работе в таком случае возможен тогда, когда отпали обстоятельства (причины), послужившие основанием для отстранения работника от работы в виде нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины.

Справочно:

Отстранение от работы оформляется ***приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица*** *с указанием причины отстранения от работы.*